مجلة العلوم الاجتماعية

تصدر عن جامعة الكويت

العدد الاول / المجلد الثاني عشر - ربيع ١٩٨٤

مباحث في الإدارة:

قواعد النشر بالمجلة

ترحب مجلة العلوم الاجتماعية بنشر الأبحاث والدراسات الأصلية ذات المستوى الأكاديمي الراقي ، وتقبل للنشر فيها الأبحاث المكتوبة باللغتين العربية والانجليزية على أن يلتزم المؤلفون بالشروط التالية :

١ ـ أن لا يزيد في الأحوال الاعتيادية عدد صفحات البحث عن ٤٠ صفحة مطبوعة على الآلة الكاتبة على ورق كوارتو بمسافة ونصف بين الأسطر بما في ذلك الهوامش والجداول وقائمة المراجع . وفي حالة إجازة بحث طويل للنشر فمن حق هيئة التحرير الطلب إلى المؤلف باختصاره .

٢ ـ أن تعتمد الأصول العلمية المتعارف عليها في إعداد وكتابة البحوث ، وبخاصة في التوثيق والاشارة إلى المصادر بحيث تتضمن : اسم المؤلف ، عنوان الكتاب أو المقال ، اسم الناشر أو المجلة ، مكان النشر إذا كان كتابا ، تاريخ النشر ، الصفحة أو عدد صفحاته إذا كان مقالا .

٣ ـ يفضل أن يزود البحث بقائمة للمصادر منفصلة عن الحواشي ، وفي حالة وجود مصادر أجنبية أن تضاف قائمة بها منفصلة عن قائمة المصادر العربية .

٤ ـ يطلب من المؤلفين أن يزودوا المجلة بخلاصة للبحث في صفحة واحدة بالانجليزية .

ويجب أن يكون واضحا بأن المجلة لا تنشر بحوثا سبق أن نشرت أو أنها معرضة للنشر في مكان آخر، وتقوم المجلة باخطار المؤلفين باجازة بحوثهم للنشر بعد عرضها على محكم أو أكثر تختاره المجلة على نحو سري ، ويجوز للمجلة أن تطلب إجراء تعديلات شكلية أو شاملة على البحث قبل إجازته للنشر .

وبعد أن ينشر البحث تقوم المجلة بتزويد المؤلفين بعشرة مستلات من بحوثهم مجانا بالاضافة الى مكافأة مالية رمزية . علما بأن كافة الحقوق المترتبة على النشر (بما في ذلك إعادة النشر بأي شكل ترتئيه المجلة ، والتخزين والحفظ الآلي) تؤول إلى ملكية مجلة العلوم الاجتماعية .

كما تقوم المجلة بنشر مراجعات وعرض الكتب الجديدة (كقاعدة آخر ثلاث سنوات من تاريخ صدور العدد) . ويطلب عادة أن لا تزيد المراجعة عن عشر صفحات من حجم الكوارتو بمكان ونصف . على أن تتضمن المراجعة بمكان بارز المعلومات التالية :

ـ الاسم الكامل للمؤلف .
ـ العنوان الكامل للكتاب .
ـ مكان النشر .
ـ الاسم الكامل للناشر .
ـ تاريخ النشر .
ـ عدد الصفحات .

وإذا كان الكتاب بلغة أجنبية يجب كتابة هذه المعلومات بتلك اللغة .

وبعد نشر المراجعة تقوم المجلة بارسال نسخة من العدد الذي نشرت فيه المراجعة هدية مجانية للمؤلف بالاضافة إلى مكافأة رمزية .

وترحب المجلة بالمناقشات الموضوعية لما ينشر فيها أو في غيرها من المجلات والمحافل الاكاديمية وترحب كذلك بنشر التقارير العلمية عن مشاريع البحوث في طور التنفيذ او عن المؤتمرات والمنتديات العلمية والنشاطات الاكاديمية الأخرى في مختلف مجالات العلوم الاجتماعية .

مجلة العلوم الاجتماعية

تصدر عن جامعة الكويت

العدد الأول / المجلد الثاني عشر - ربيع ١٩٨٤

فصلية أكاديمية تعنى بنشر الأبحاث والدراسات

في مختلف حقول العلوم الاجتماعية

رئيس التحرير خلدون حسن النقيب

مدير التحرير عبد الرحمن فايز المصري

مجلس الادارة

أسامة عبد الرحمن
أسعد محمد عبد الرحمن
بدر عمر العمر
خلدون حسن النقيب
شملان يوسف العيسى
طالب أحمد علي
علي خليفة الكواري
فهد محمد الراشد
محمد جابر الانصاري
موضي عبد العزيز الحمود (رئيسة)

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي :
مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت / ص.ب ٥٤٨٦ / الكويت
هاتف : ١٨٨ - ٢٥٠٠٥ / ٣٧٣ - ٢٥٠٠٥ / مباشر ٢٥٤٩٤٢١ / تلكس ٢٦١٦

الاشتراكات

للمؤسسات والدوائر الحكومية :
في الكويت ١٢ ديناراً في الخارج ٤٥ دولاراً أو ما يعادلها .

للأفراد : في الكويت ديناران كويتيان ، دينار للطلاب .

في الوطن العربي: ديناران ونصف كويتيان أو ما يعادلها ، ديناران للطلاب ، في الدول الأخرى ١٥ دولاراً أمريكياً أو ما يعادلها .

ثمن العدد

* الكويت ٣٠٠ فلس * الأردن ٢٥٠ فلسا * البحرين نصف دينار * قطر ٤ ريالات * المغرب ٥ دراهم * تونس ٥٠٠ مليم * السعودية ٤ ريالات * الامارات ٤ دراهم * العراق ٣٥٠ فلسا * لبنان ٤ ليرات * الجزائر ٥ دنانير * ليبيا ٣٥ قرشاً * سوريا ٤ ليرات * ج . م . ع . ٢٥ قرشاً * اليمن الشمالي ٤ ريالات * اليمن الجنوبي ٢٥٠ فلسا * السودان ٢٥٠ فلسا * عمان نصف ريال * الدول الأخرى ٣ دولارات أو ما يعادلها .

الموزع في الكويت والخارج : مجلة العلوم الاجتماعية

المحتويات

مباحث في الادارة :

ندوة العدد

مراجعات

تقارير :

● **دليل الرسائل الجامعية :**



مباحث في الإدارة:

مجلة العلوم الاجتماعية - العدد ١ - المجلد ١٢ - ربيع ١٩٨٤ (صفحات من ٧ إلى ٢٧)

الديمقراطية والعلوم الاجتماعية

دراسة حول مشكلات التبرير والنقد والالتزام

السيد ياسين

مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية
صحيفة الأهرام

مقدمة :

١ - للديمقراطية علاقة وثيقة بالعلوم الاجتماعية، أعمق بكثير مما يظهر لأول وهلة. وهذه العلاقة ترجع الى ميلاد العلوم الاجتماعية ذاتها في القرن التاسع عشر، وامتدت العلاقة لتؤثر على تطور هذه العلوم ذاتها وانقسامها على أسس ايديولوجية واضحة، ثم هي في الوقت الراهن تؤثر على الممارسة النظرية والتطبيقية للعلوم الاجتماعية في ظل النظم السياسية المختلفة .

٢ - ومن هنا إذا أردنا ان نحدد مشكلة البحث تحديداً واضحاً منذ البداية يقينا من النقاش غير المحدد حول أزمة العلوم الاجتماعية، هكذا بغير تحديد دقيق، فلا بد لنا ان نتبنى منهجاً تاريخياً مقارناً ونقدياً . ذلك أنه بغير هذا المنهج يمكن ان تضيع مشكلة البحث في غمار النظرة اللاتاريخية، او تقع أسيرة ضيق النظر في تحليل تجربة مجتمعية محدودة، او يقف التحليل عند مستوى سرد الوقائع او حكاية تاريخ التطور بدون القدرة على النفاذ الى لب المشكلات وصميمها.

٣ - وقد طبقنا هذا المنهج المقترح بشكل محدد في دراستين سابقتين، الأولى عن «أزمة الرأي العام ومشكلات الوعي الاجتماعي : زائفاً ومقيداً ومحاصراً »، والثانية عن «مدخل لدراسة المسألة الديمقراطية في المجتمع المصري» .

٤ - ونعني بالمنهج التاريخي على وجه التحديد، انه من الضروري حين التعرض لبحث مشكلة ما، سياسية كانت او اجتماعية او اقتصادية، عدم القناعة برصد سماتها في الوقت الراهن،

مما من شأنه ان يعزلها عن جذورها التاريخية ، كما يفعل المنهج الوظيفي البورجوازي ، وانما لا بد من تأصيل النشأة التاريخية للظاهرة ، وملاحقة تبدلاتها عبر الزمن ، من خلال إطار تحليلي كلي وشامل ، لا يفصل بين البناء الاقتصادي ، والأبنية المعنوية كالقيم والأفكار .

٥ ـ والمنهج التاريخي لا بد في تصورنا من ان يكون منهجاً نقدياً . فالدراسات التاريخية التي تقنع بالسرد الآلي للأحداث والوقائع ، لا يمكن ان تشكل تاريخاً بالمعنى الحقيقي للكلمة . ومن هنا فالنقد يلعب دوره في إبراز الخصائص الفارقة في كل موقف تاريخي ، محللاً دور العناصر والقوى السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، مضيئاً العلاقات الجدلية المتشابكة بين دور الفرد والجماهير ، مبرزاً تأثير الأفكار والايديولوجيات على الوعي الاجتماعي ، راصداً لحظات تحول الوعي الاجتماعي من وعي مزيف الى وعي حقيقي ، الذي يتحول الى وعي ثوري بضرورة التغيير الجوهري في النظام السياسي والبناء الاجتماعي في لحظة تاريخية معينة .

٦ ـ غير ان المنهج التاريخي النقدي لا يكفي بذاته . ذلك أننا نحتاج الى ان ندرس خبرات الشعوب الأخرى . فعن طريق المقارنة نستطيع ان نميز بين العام في الخبرة الانسانية وبين الخاص الذي لا يوجد إلا في مجتمع معين ، او الذي لا يسود إلا في حقبة تاريخية معينة .

في ضوء ذلك نستطيع التقدم نحو تحديد مشكلة البحث .

٧ ـ مشكلة البحث :

تصدر في تحديد العلاقة بين الديمقراطية والعلوم الاجتماعية عن عدد من المسلمات هي :

أ ـ ارتبطت نشأة العلوم الاجتماعية في القرن التاسع عشر بالمسألة الاجتماعية التي كانت تعني الصراع بين العمل ورأس المال . وقد انشغل العلم الاجتماعي الناشىء بتبرير الرأسمالية ونظامها السياسي : الديمقراطية والليبرالية وانشق عن هذا العلم الاجتماعي البورجوازي تيار مضاد هو الفكر الاشتراكي العلمي الذي قام بمهمة نقد النظام القائم ، معتمداً على مفهوم مضاد للديمقراطية .

ب ـ تتأثر العلوم الاجتماعية في ممارساتها النظرية والتطبيقية بنوع النظام السياسي الذي تعمل في ظله . وبالتالي فالعلم الاجتماعي شكلاً ومضموناً له صور متميزة في النظم الشمولية والليبرالية والتسلطية .

جـ ـ عدم نجاح العلوم الاجتماعية في الوصول بنتائجها الى الجماهير ، وتأثيرها في السياسات العامة ، لا يرجع فقط الى نوعية النظام السياسي السائد وتأثيره على حرية

البحث والاجتهاد، وانما ترجع ايضاً الى امراض لصيقة بالعلوم الاجتماعية ذاتها، أدت الى اغترابها وانعزالها وقلة فاعليتها .

٨ ـ خطة البحث :

نناقش في فقرات ثلاث: الديمقراطية ونشأة العلوم الاجتماعية، ثم الديمقراطية والعلوم الاجتماعية في إطار مقارن، وأخيراً الديمقراطية والعلوم الاجتماعية في المجتمع المصري: محاولة الخروج من إطار التسلطية .

أولاً : الديمقراطية ونشأة العلوم الاجتماعية

٩ ـ أصبح واضحاً اليوم لجمهرة الدارسين في العلوم الاجتماعية، ان العلم الاجتماعي حين تخلف في القرن التاسع عشر، منفصلاً عن الفلسفة أم العلوم، لم يكن ذلك نتيجة تطور فكري محض يرجع الى نمط من أنماط التطور الطبيعي كما كانت تصوره لنا المراجع المحافظة في تاريخ العلوم الاجتماعية. بل ان العلم الاجتماعي نشأ في إطار معركة سياسية واقتصادية كبرى في أوروبا القرن التاسع عشر. وهذه المعركة دارت حول ما أطلق عليه «المسألة الاجتماعية» La question Social ومعناها ببساطة الصراع الطبقي الحاد الذي دار بين اصحاب رؤوس الأموال والعمال. لقد أصبحت المسألة الاجتماعية هي محور الصراع العقائدي والسياسي والاجتماعي في القرن التاسع عشر. ونشأ العلم الاجتماعي كمحاولة لتحليل هذا الموقف الصراعي، ودراسته، في إطار تبرير النظام القائم وهو الرأسمالية التي تقوم على حرية السوق الاقتصادي تحت الشعارات الداروينية الشهيرة «البقاء للأصلح»، وكذلك على حرية السوق السياسي تحت شعارات الديمقراطية الليبرالية. هذه السوق السياسية التي تتنافس فيها الأحزاب دورياً، ومن يحصل على الأغلبية يحكم .

١٠ ـ ومن الأهمية البالغة ان نشير هنا الى ان الدولة الليبرالية قامت بغير ان تكون ديمقراطية. فقد قامت الدولة الليبرالية تعبيراً عن الطبقة البورجوازية وصاغت المجتمع الليبرالي على أسس قواعد المنافسة الحرة، بغير مفهوم ديمقراطي يعطي حق المشاركة السياسية لجميع أعضاء المجتمع.

إن هذا التطور لم يأت إلا في مرحلة تاريخية لاحقة، نتيجة نضال الطبقات الشعبية في سبيل المشاركة السياسية.

١١ ـ نشأ العلم الاجتماعي اذن نتيجة ضرورات عملية واستجابة لظروف تاريخية محددة. وظهر أساطين العلماء الاجتماعيين الذين كرسوا جهودهم «الأكاديمية» لتبرير النظام القائم

والدفاع عن سلماته وتطبيقاته. ومن أبرز هؤلاء ماكس فيبر الالماني وأميل دوركايم الفرنسي وباريتو الايطالي.

١٢- غير انه في مقابل هذا المعسكر الفكري الذي نصب نفسه مدافعا عن مصالح الطبقة البورجوازية نشأ معسكر فكري مضاد هو معسكر الاشتراكية العلمية الذي كان علمه البارز كارل ماركس ومعه انجلز وغيره طابور طويل من المفكرين الاشتراكيين .

١٣- وقد اختار هذا المعسكر طبقة أخرى للدفاع عنها، هي الطبقة العاملة. كما انه اختار مفهوماً جديداً للمجتمع هو المفهوم الاشتراكي الذي يهدف الى خلق المجتمع اللاطبقي، بعد تصفية الطبقات الاجتماعية المستغلة القائمة عن طريق تأميم وسائل الانتاج، وهو قد دعا فوق ذلك الى تعريف آخر للديمقراطية يركز على اشباع الحاجات الاساسية للجماهير، وعلى اعطاء الفرصة للانسان لكي يستثمر كل طاقاته الخلاقة ، في مجتمع خالٍ من القهر والاستغلال الانساني .

١٤- وهكذا يمكن القول ان الديمقراطية - أياً كان التعريف الذي أعطي لها - قد ارتبط منذ البداية بنشأة العلوم الاجتماعية .

ثم هي - أبعد من ذلك - أدت بسبب الانقسام والجدل حول تعريفها - الى نشوء نمطين من العلم الاجتماعي : العلم الاجتماعي البورجوازي، والعلم الاجتماعي الماركسي .

١٥- وقد أدى هذا الانقسام المبكر الى نتائج بالغة الأهمية، أثرت على مجمل ممارسات العلوم الاجتماعية في العالم.

فالعلم الاجتماعي البورجوازي قد نقل قلاعه الفكرية من أوروبا وانتقل الى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تطور تطوراً غير مسبوق، وخصوصاً في مجال الأبحاث الميدانية، ونتيجة لضخامة تمويل البحوث الاجتماعية، أصبح العلم الاجتماعي المعاصر في ميادين علم الاجتماع والسياسة والانتروبولوجيا والعلاقات الدولية يكاد أن يكون علماً أمريكياً خالصاً !

ومن ناحية أخرى ترسخ العلم الاجتماعي الماركسي في الاتحاد السوفيتي وفي بلاد أوروبا الاشتراكية، وأصبحت له تقاليده البحثية المغايرة لعلم الاجتماع البورجوازي، واتسمت ممارساته حتى أوائل الستينات بالجمود الفكري وتقديس النظرية الماركسية على حساب الواقع الاجتماعي المتغير.

١٦ - غير أنه منذ بداية الستينات حدث انفتاح ماركسي على العلم الاجتماعي البورجوازي،

ونشأ ما يطلق عليه علم الاجتماع الماركسي الامبيريقي ، الذي أثار بظهوره مشكلات نظرية ومنهجية شتى .

ومن ناحية اخرى حدث انفتاح في علم الاجتماع البورجوازي على النظرية الماركسية مما أدى الى ممارسات نظرية وتطبيقية راديكالية في علم الاجتماع الامريكي وخصوصاً بعد حرب فيتنام .

١٧ـ وخلاصة ما سبق انه منذ البداية أثرت نشأة العلوم الاجتماعية في ارتباطها بالمسألة الاجتماعية على ممارسة هذه العلوم ، بل وعلى انقسامها الى معسكرين فكريين متمايزين ، مما أدى الى نشأة تقاليد اكاديمية متمايزة هي التقاليد المحافظة من ناحية التي سادت أساساً في الولايات المتحدة الأمريكية ، والتقاليد الراديكالية التي سادت أساساً في الاتحاد السوفيتي .

١٨ـ غير أنه ظهر بوضوح في هذه المرحلة ان العلوم الاجتماعية لا بد لها أن تلعب دوراً سياسياً . هذا الدور قد يكون تبرير النظام القائم ، وقد يكون نقد النظام القائم . ومن هنا يصح القول ان هذه المرحلة الأولى من تطور العلوم الاجتماعية قد كشفت عن الأدوار المختلفة التي يمكن ان تلعبه . وفي هذا الضوء يمكن ان تدرس بصورة نقدية الانتاج الفكري لمدرسة ما ، كعلم الاجتماع الأمريكي الوظيفي ، أو الانتاج الفردي لمفكر ما ، في ضوء موقفه من النظام القائم ، وهل يقوم بدور التبرير او بدور النقد ، والفرق بينهما حاسم حقاً .

ثانياً : الديمقراطية والعلوم الاجتماعية في إطار مقارن : الشمولية والتسلطية والليبرالية

١٩ـ قررنا من قبل في تحديدنا لمشكلة البحث ان المسلمة الثانية التي تصدر عنها هي ان العلوم الاجتماعية في ممارساتها النظرية والتطبيقية تتأثر بنوع النظام السياسي الذي تعمل في ظله . وبالتالي فالعلم الاجتماعي شكلاً ومضموناً .له صور متميزة في النظم الشمولية والليبرالية والتسلطية .

٢٠ـ يعتمد إطارنا المقارن على التمييز في مجال النظم السياسية المعاصرة بين ثلاثة أنماط أساسية : الشمولية والتسلطية والليبرالية . واذا تصورنا ان هذه النظم ينتظمها «متصل» Continuum ، فإننا نجد ان الشمولية والليبرالية يحتلان القطبين المتضادين وأن التسلطية تقع بينهما ، ولنشرع في دراسة العلاقة بين الديمقراطية والعلوم الاجتماعية في كل نمط من

هذه الأنماط ولنبدأ بالنموذج الليبرالي باعتباره أسبق النماذج تاريخياً .

٢١ـ تعريف النموذج الليبرالي :

البنـاء الاجتماعي في النمـوذج الليبرالي التقليـدي يقوم عـلى التكامـل ، غيرانـه يتـرك في نفس الوقت درجة عالية من الاستقلالية للجمـاعات المنـظمة ، وفي نفس الـوقت الذي يقلل فيه الى اعلى درجة من تدخل الدولة .

ولا ينظر للصراع والمنافسة بين الجماعات المختلفة في هذا المجتمع بـاعتبارهـا عوامـل قد تهـدد من التكـامـل الاجتمـاعي ، ولكن عـلى انها من شـأنها ان تسهم في الـتكـامـل الاجتماعي .

وهذا النموذج ـ كما يقرر دعـاته ـ يعـطي العاملين في الحقـل الاقتصادي مـرونة كبيـرة في اتخـاذ القـرارات وهم متحررون لـدرجـة كبيـرة من تـدخـل السيـاسيـين او رجـال الـدين في أعمالهم ، وكذلك ايضاً المنـظمات الـدينية التي لا يسيطر عليها في العـادة رجال الاقتصـاد . ونجد الأسرة ايضاً محمية من التـدخل السيـاسي . غيران المؤسسـة العسكريـة تنفرد بكـونها محدودة الاستقلالية ، وهي لذلك تكون تحت السيطرة الكاملة للحكومة . وفي نفس الـوقت الذي نجد فيـه كل هـذه النظم والمؤ سسـات مترابـطة ويؤ ثر كـل منها في الآخـر ، إلا ان كلاً منها يتمتع بدرجة كبيرة من الاستقلال .

غير أن هذا لا يعني ان الفرد في هذه المجتمعات الليبراليـة لا يجابـه بقرارات للدولـة تحمل طـابع الاجبـار السياسي . فبـالرغم من ان الـدولـة تلعب دور «الحـارس» إلا أنها مـع ذلـك فـرضت الخدمـة العسكريـة الاجباريـة ، والتعليم الالزامي والضـرائب . بالاضـافة الى انها احتكـرت الاستخدام «المشـروع» لوسـائل العنف . غـير أن الدولـة ـ كما يقـرر أنصـار هـذا النمـوذج ـ لا تلجـأ الى فـرض ارادتهـا إلا كحـل أخـير . لأنها تفضـل ان تتخـذ القـرارات الكبـرى من خلال المسـاومة والصـراع والمنافسـة بين الممثلين لكـافة المؤ سسـات الفـاعلة في المجتمع . وأكثر من هذا يرون ان صراع المصالح العدائي والمتعـدد في المجتمع الليبـرالي من شأنه ان يعمل باعتباره آلية (ميكانزما) للتوازن ، تمنع الميل بـالمجتمع نـاحية خط محـدد . ومن نـاحية أخـرى فإن تعـدد انتماءات الفـرد الى عديـد من الجماعـات والمؤ سسات من شـأنه ان يزيد من الحرية الشخصية للفرد .

٢٢ـ ممارسة العلم الاجتماعي في النموذج الليبرالي :

إذا أخذنا الولايات المتحدة الامريكيـة كمثال بـارز على النمـوذج الليبرالي فـإنه يمكننـا ان نقرر ان دراسة الممارسة النـظرية والتـطبيقية للعلوم الاجتمـاعية في هـذا البلد ، تكشف عن

بعد الشقة بين النموذج النظري والتطبيق. واذا كان النموذج الليبرالي يقدم لنا باعتبار ان هناك حرية للتيارات الفكرية المتنافسة، فإن التطبيق يكشف عن انه في الفترة من نهاية الحرب العالمية الثانية حتى الستينات، فإن الديمقراطية الامريكية كانت تمارس في إطار من تضييق الحريات، السياسية والفكرية تحت مناخ الحرب الباردة الذي ألقى بثقله على مجمل الحريات في المجتمع الأمريكي وعلى طريقة ممارستها .

٢٣ـ وكما سادت المكارثية كأسلوب للقمع السياسي في مجال الممارسة الديمقراطية بما تضمنته من تضييق الخناق على اصحاب الاتجاهات اليسارية والراديكالية عموما ـ فان الارهاب الفكري مورس أيضاً في الجامعات والمؤسسات العلمية والجمعيات العلمية. وقد اتخذ هذا الارهاب الفكري صوراً شتى، من اهمها سيادة الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع ونفى اي اتجاه مضاد، ومحاصرة ذوي الاتجاهات الراديكالية من خلال السيطرة على عملية نشر الرسائل والكتب والمقالات العلمية في المجلات العلمية المتخصصة، وكذلك من خلال التعيين في وظائف الاساتذة في الجامعات. ان «المؤسسة» الاكاديمية الرجعية في علم الاجتماع، كما أطلق عليها علماء الاجتماع الامريكيين الراديكاليين كانت تسيطر سيطرة شبه كاملة على حركة الكتابة والبحث، من خلال السيطرة على عملية تمويل البحوث، وهي مسألة ضرورية لكل باحث يريد ان ينتج. في هذه الحقبة كان تالكوت بارسونز هو المثل البارز للمؤسسة الاكاديمية الرجعية، وكان يقف في قطب مضاد له س. رايت ميلز باعتباره ممثلاً للتيار الراديكالي في العلم الاجتماعي الأمريكي ولعلنا نستطيع ان ندرك ضراوة المعركة بين المعسكرين لو راجعنا مجموعة العروض النقدية التي صدرت تعليقاً على كتاب ميلز «صفوة القوة». هذه المجموعة تعد مرجعاً نادراً يعكس طبيعة الصراع العلمي والايديولوجي بين المعسكر المحافظ السائد وبين المعسكر الراديكالي البارز، الذي أتيح له ان تمتد آفاقه بعد ذلك بعد حرب فيتنام .

٢٤ـ وقد مارس العلم الاجتماعي الأمريكي دوره المحافظ والرجعي تحت شعارات «حياد العلم» وقبول «التعددية الفكرية». غير ان الدراسة المتفحصة لهذه الحقبة المشار اليها، تكشف بكل وضوح عن انحياز العلم الاجتماعي المحافظ لصالح الطبقات البورجوازية المسيطرة في المجتمع الأمريكي، بالاضافة الى مصادرة التعددية الفكرية من خلال عمليات القمع السياسي الفكري التي تتم بشكل خفي .

ولكي نؤكد هذه الحقائق يكفي ان نقتبس هذه الفقرة الهامة من المقدمة التي كتبها نعوم شومسكي عالم اللغويات الأمريكي اليهودي الراديكالي الشهير لكتاب ليفيا روكاخ «قراءة

في يوميات موسى شاريت» .

يقـول شومسكي : «ان التـاريخ وخـاصة التـاريخ الحـديث، يقدم الى الـرأي العـام من خـلال صيغة مؤطـرة مبنية عـلى قواعـد أساسيـة محددة، بـالنسبة للمجتمعـات ذات النظم الشمولية، تبدو هذه النقطة واضحة لدرجة لا تستدعي التعليق .

أمـا في المجتمعـات الـديمقـراطيـة التي لا تلجـأ الى أشكـال القمـع المبـاشـرة والضبط الايديولـوجي ، فإن المـوقف يصبح أكـثر ميلا الى الخـداع. فالـولايات المتحـدة على سبيـل المثـال هي بالتـأكيد من المجتمعـات الأقل ممـارسة للقمـع في التاريـخ القديم والحـديث فيما يتعلق بحرية البحث والتعبير، ومع ذلك فإن تحليل القضايا التاريخيـة المصيريـة والحاسمـة، لا يصـل الى الجماهـير العريضـة إلا نادرا، مـا لم يكن متـطابقـا مـع بعض مقـولات الفكـر السائد. بـالنسبة لـلأوساط المهنيـة الاكاديميـة، ومثقفي الطبقـة الوسـطى، فإنهم يـرفضون إخضاع الأفكار السائدة للنقد التحليلي، ويشذبون التسجيل الوثـائقي والتاريخي لعـزل هذه المعتقـدات تجنبا لـوضعها تحت الاختبـار. وينتهي بهم الأمـر الى تقـديم عينـة من التـاريـخ سليمة كليا، وخالية من النقـد المنهجي او التحليلي. امـا الانسلاخ العـرضي عن المعتقدات فهي حالة لا تدوم طويلا ما دامت مقتصـرة على دوائـر ضيقة يمكن تجـاهلها او إسقـاطها عن طـريق دمغها بـاللامسؤ وليـة او الـسذاجـة، او العجز عن فهم تعقيـدات التـاريـخ. او قـد يجري تصنيفها حسب القوانين السائدة المألوفة بأنها «خارج الحظيرة» .

٢٥- يكشـف شـومسكي بوضـوح الوسـائل التي يلجـأ اليها العلم الاجتمـاعي الرسمي في سبيـل إخفـاء الحقائق تحت شعـارات الحياد والاكـاديمية، كـما سبق لبرايت ميلز في الخمسينـات ان كشف هذا العلم في مقالتـه الشهيرة «أسلوبـان للبحث الاجتماعي» فـرق فيه بـين الدراسـة الكلية الشاملة، وبين الدراسة الذريـة ويعني بها التخصص في جـزئية دقيقـة من الواقـع بغير ان يصـدر البـاحث عن إطـار فكـري شـامـل. وكـانت نتيجـة الممـارسـة التـطبيقيـة للعلم الاجتماعي الامريكي المحافظ إجراء عشرات الآلاف من هذه البحـوث الذريـة، في الوقت الذي ندرت فيه البحوث الكلية الشاملة. وقد اعترف بهذه الحقيقة تـالكوت بـارسونـز نفسه في تعليقه على كتاب رايت ميلز «صفوة القـوة» مقرراً انـه أحد الكتب الاجتمـاعية النـادرة في علم الاجتماع الأمريكي التي تعرضت لمشكلة اجتماعية كلية .

٢٦- ومن هنا فإنه ينبغي الالتفات - في إطار ممارسـة العلم الاجتماعي في النمـوذج الليبرالي ممثلاً في الـولايـات المتحـدة الأمـريكيـة - الى التفـرقـة بـين التيـار السـائـد والتيـارات الهـامشيـة المحاصرة. كان تالكـوت بارسـونز ممثـلا للتيار السـائد في الأربعينـات والخمسينات، وكـان

رايت ميلز ممثلا للتيار الراديكالي الهامشي .

٢٧ـ غير أنه نتيجة لأحداث فيتنام وما صاحبها من صحوة في وعي الشعب الأمريكي إزاء مخاطر استخدام القوة الأمريكية خارج الحدود، بعد أن أصيب الشباب الأمريكي اصابات مباشرة في ميدان القتال، ظهرت حركة راديكالية محتجة في العلوم الاجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية في علم الاجتماع وعلم الاقتصاد، وعلم السياسة، والانثروبولوجيا، بل وأيضاً في علم النفس. وقد التقطت هذه الحركة خيوط الثورة على المؤسسة الاكاديمية الرجعية من التراث الرائد لرايت ميلز وغيره من مفكري اليسار، وصاغت نظريات مضادة للنظرية الرسمية السائدة.

ومن هنا يمكن القول ان المناخ الأكاديمي الأمريكي قد شهد في السنوات الأخيرة حيوية فكرية غير مسبوقة، اتسمت بتعدد الاصوات وبروز اليسار الفكري بمجلاته ومؤتمراته وكتبه ومؤلفاته .

٢٨ـ غير أنه مواكباً للأزمة الرأسمالية الحادة في المجتمع الأمريكي، هناك مؤشرات موضوعية تشير الى صعود اليمين السياسي واستعماله أساليب فاشستية في التعامل مع الخصوم. وقد بدأت بوادر الارهاب الفكري ضد اليسار، ومن المتوقع ان يزداد وقعه كلما احتدمت الأزمة، واتسع نطاقها.

وهكذا يتضح ان التسلح الفكري الذي ساد المجال الأكاديمي في السنوات الأخيرة في الولايات المتحدة الأمريكية حدوده تقف عند عدم المساس الشديد بشرعية النظام القائم، وخصوصاً اذا كان النظام ليس مهددا بحكم الوفرة الاقتصادية، التي سمحت بتغييب وعي المواطنين الامريكيين سنوات طوال. غير انه بعد ارتفاع معدلات البطالة الى نسبة غير مسبوقة تجاوزت ١١٪، وبعد تخفيض الميزانية الفيدرالية مما أثر على برامج التعليم والصحة والعلاج والبحث العلمي وبعد زيادة ميزانية الدفاع لانتاج مزيد من الأسلحة المتقدمة التي لن تستخدم، يظهر الوجه الحقيقي للنظام الليبرالي الأمريكي، وينعكس ذلك بوضوح على الحرية الفكرية للعلماء الاجتماعيين.

إذا كان هذا هو الوضع بالنسبة للنموذج الليبرالي، فما هو موقف النموذج الشمولي من قضية الديمقراطية والعلوم الاجتماعية ؟

٢٩ـ تعريف النموذج الشمولي :

إذا قارنا بين النموذج الليبرالي والنموذج الشمولي فانه يمكن لنا ان نستعين بالتفرقة التي وضعها ماكس فيبر بين الاستيلاء الفردي والاستيلاء الجماعي على السلطة.

الاستيلاء الفردي يحدث من خلال عملية صراع ومنافسة بين اعضاء هذه الشريحة الاجتماعية التي ترى ان لها حقاً مشروعاً في تولي السلطة، في حين انه في حالة الاستيلاء الجماعي فان مراكز السلطة جميعاً يتم توليها بواسطة جماعة حاكمة منفردة تتولى بعد ذلك توزيع أنصبة السلطة على الأفراد والجماعات وفقا لمكانتها .

وعلى هذا يمكن اعتبار النموذج الشمولي نقيضاً للنموذج الليبرالي .

٣٠ـ والتكامل الاجتماعي يمكن الوصول اليه في النموذج الشمولي من خلال التنسيق المخطط لكافة المؤسسات، وقمع الصراع فيما بينها. وجوهر النظم الشمولية هو ان دعاواها كلية، اي انها تهدف الى السيطرة على كافة المجالات المؤسسية. والقوة السياسية في المجتمعات الشمولية تحتكرها نخبة سياسية تتولى قمع كل المنافسين لها. والنظام السياسي في هذه المجتمعات له اسبقية على كل النظم والمؤسسات الأخرى، ولا يسمح فيها بأن تقوم منظمات مستقلة حتى ولو كانت غير سياسية. فكل وحدة اجتماعية ينبغي عليها ان تدخل في ظل الجهاز الحكومي. وكافة المؤسسات الموجودة لا تمارس انشطتها وفقا للأسس التي قامت عليها، وانما بناء على التوجيهات القادمة من النظام السياسي. والموظفون الاقتصاديون يعملون حسب ما تمليه عليهم الدولة والحزب من أوامر وتوجيهات، وحتى المؤسسات الدينية تصبح تابعة للمؤسسات السياسية، وحتى الأسرة يمكن ان تتشكل حسب الأهداف السياسية.

٣١ـ والمجتمعات الشمولية تحطم الجماعات الاجتماعية التقليدية، وكذلك تقضي على المجتمعات المحلية او على الطبقات او الشرائح الواعية بذاتها، وتحل محلها وحدات جديدة خاضعة لتنسيق الدولة ولرقابتها. وما دام ان الفرد يحرم من تأييد ومساندة المؤسسات غير الحكومية، فانه غالباً ما يواجه بمفرده كل القوة الجبارة للحزب والدولة. ولا يقدح في هذا ان الفرد في هذه المجتمعات ينتمي عادة الى عديد من الجماعات. ولا يباح للقوى الاجتماعية ان تتصارع، ولا يسمح للجماعات المختلفة ان تعرض مطالبها، او ان تعبر عن مصالحها .

٣٢ـ وهكذا تختفي التفرقة بين المجال العام والمجال الخاص، وهي تفرقة جوهرية بالنسبة للنموذج الليبرالي.

واذا كانت الدولة الشمولية لا تستطيع ان تتسامح مع المنظمات المستقلة، فإنها ايضاً لا تتسامح مع الفرد إذا ما أراد ان ينسحب الى مجال خاص، لأن معنى ذلك انه لا يمكن السيطرة عليه. ان «هندسة الأرواح» تصبح أساسية وهامة مثلها في ذلك مثل هندسة البناء

الاجتماعي .

ويتميز النموذج الشمولي بالانفراد بالسيطرة على كل وسائل العنف، وعلى قنوات الاتصال، وكذلك بايديولوجية رسمية تغطي كل جوانب وجود الانسان. ولا يمكن للدعاوى الخاصة بالأسرة او الملكية او الدين ان توازن او تجد من افعال الدولة والحزب. وكل الحياة الاجتماعية في هذا المجتمع تكون مسيسة، وبالتالي يتكامل المجتمع مع الدولة تكاملاً كاملاً.

٣٣ ـ اذا كان ما سبق وصفاً وجيزاً لسمات النموذج الشمولي، فكيف تمارس العلوم الاجتماعية في رحابه ؟

لو أخذنا الاتحاد السوفيتي باعتباره ممثلاً بارزاً للنموذج الشمولي، لوجدنا أن أهم سمة سائدة في مجال العلوم الاجتماعية هناك هو سيادة الماركسية باعتبارها النظرية الاجتماعية الشاملة والوحيدة. ويمكن القول ان انفراد الماركسية بالساحة ادى عملياً الى مصادرة الأصوات الفكرية المضادة. فليس متاحاً لعالم اجتماعي سوفيتي ان يتبنى اطاراً فكرياً غير الماركسية في بحوثه ودراساته. وقد أدى ذلك في الواقع الى نتائج سلبية أثرت على مجمل الممارسات النظرية والتطبيقية للعلم الاجتماعي السوفيتي.

ففي مرحلة اولى اعتبرت المادية التاريخية بقوانينها المحددة المعروفة هي نفسها علم الاجتماع الماركسي. يشهد على ذلك كتاب بوخارين الشهير الذي صدر عام ١٩٢٢ . «المادية التاريخية: كتاب شعبي في علم الاجتماع الماركسي». وقد وجه الفيلسوف المجري الشهير لوكاتش نقداً شهيراً لهذا الكتاب، على أساس انه ينطوي على التسليم ببعض مقولات الفكر الفلسفي المثالي.

٣٤ ـ واذا كانت المادية التاريخية هي نفسها علم الاجتماع الماركسي فما الحاجة إذن الى النزول الى الواقع ومحاولة قراءته وتحليله ؟ تنتفي الحاجة الى البحوث الميدانية في ظل هذا الاتجاه الجامد.

وهكذا أغلق العلم الاجتماعي السوفيتي على نفسه باب الاجتهاد، وأخذ يدور حول نفسه أجيالا طويلة، قانعاً بترديد مقولات المادية التاريخية، متجاهلاً الواقع الاجتماعي الحي والمتحرك، وفي نفس الوقت صرف جزءاً عظيماً من طاقته لتفنيد العلم الاجتماعي البورجوازي على أسس ايديولوجية رافضة، وليس على أسس تحليلية نقدية.

٣٥ ـ وبانتهاء الحقبة الستالينية التي سادتها مظاهر القمع الفكري، ! وبداية الانفتاح الجزئي في النظام السوفيتي الذي بدأه خروشوف، حدثت تطورات هامة في العلم الاجتماعي

السـوفيتي، اهمها الاعتـراف بـأهميـة النـزول الى الـواقـع ونشـأة علم الاجتمـاع المـاركسي الامبيريقي. وثانيها بداية الدراسة التحليلية لعلم الاجتمـاع البورجـوازي، واقتباس بعض تكتيكاته البحثية وفئاته التحليلية، وبعض نظرياتـه الصغرى او الـوسيطة، لتحليـل الواقـع الاجتماعي.

وقد صاحب ذلك اشتراك واسع للعلماء الاجتماعيين السوفيت في المؤتمرات الدولية.

٣٦ -غير أن كل ذلك يتم في إطار الالتزام بالنظرية الماركسية، وعـدم القدرة عـلى الخروج عليهـا. وبـالتالي فـان ممارسـة العلم الاجتماعي في الاتحـاد السوفيـاتي تنطلق في مجملهـا من منـطلق تبرير النظام القائم.

أما المحاولات النقدية الجسورة التي تريد أن تمارس نقـد النظام القـائم سواء في أسسـه او في تطبيقاته، فانها عـادة ما تجهض ولا تجـد سبيلها الى النـور، ناهيـك عن عدم دعم الـدولة لها بأي صور الدعم.

ويشهد على هذا دراسة كتابات العلماء السوفيت المنشقين ومقـارنتها بـالكتابـات السوفيتيـة الـرسمية ان صـح التعبير. سنجـد في هذه الكتـابات المنشقـة محاولـة جسورة لتـطبيق المنهج النقـدي على الممـارسة السيـاسية والاجتمـاعية في الاتحـاد السوفيتي، ليس من مـوقـع معـاد للماركسية بل من موقـع قبولهـا ولكن على أسـاس نقدي، بصـورة لا تجعلها نـظرية مقـدسة غير قابلة للمراجعة او التنقيح او اعادة النظر.

٣٧_ونستـطيع ان نجـد مثالاً بـارزاً لهذه الكتـابات، كتـاب المؤرخ السوفييتي روي ميـديفـديف «عن الاشتراكية الديمقراطية في الاتحاد السوفيتي». وأهمية الكتاب انه نقد نافـذ للممارسـات غير الديمقـراطية في الاتحـاد السوفيتي بتحليـل عديـد من «دراسات الحـالة» التي تقـدم معيناً نـادراً لأسلوب الحيـاة هنـاك، في الحـزب وفي النقـابـة وفي الجـامعـة وفي مؤسسـات البحث العلمي. لقد كتب هذا الكتاب سراً على الآلة الكاتبة، وكان يتداولـه المثقفون السـوفييت، ثم طبع بعد ذلك في خارج الاتحاد السوفيتي بعد إبعاد المؤلف.

٣٨-وخـلاصة ذلـك ان ممارسـة العلم الاجتماعي بصـورة نقـديـة في الاتحـاد السـوفييتي محـدودة بحدود الحريات الديمقـراطية المتـاحة للمـواطن السوفيتي. وبـالرغم من الانفتاح النسبي في النـظام السوفيتي في السنـوات الأخيـرة، إلا أن العلوم الاجتمـاعيـة مـا زالت محـاصـرة، في حدود الالتزام بالتفسير الجامد للنظرية الماركسية.

ويبقى أخيراً ان نحلل ممارسة العلوم الاجتماعية في النموذج التسلطي.

٣٩ـ تعريف النموذج التسلطي :

يقف النمـوذج التسلطي في منتصف الطريق بـين النموذج الليبـرالي من ناحيـة والنموذج الشمولي من ناحية أخرى .

ففي الـوقت الذي تلغي فيـه المجتمعات الشمـولية كـل صور المنظمات المستقلة ، وكـل صور المصادر المستقلة للاعلام ، فإن النظم التسلطية تقمع المعـارضة المنظمة والنقـد العام .
وفي الـوقت الذي يشجـع فيه المجتمـع الليبرالي استقـلاليـة المنظمـات والمؤ سسـات ، فـان المجتمع التسلطي يحدد من حركة ونشـاط هذه المؤ سسـات ، ولكنه لا يحـاول السيطرة عليهـا بالكامل .

واذا كـانت المجتمعـات الشمـوليـة تقمـع كـل صـور الصـراع بـين مكـونـات البنـاء الاجتماعي ، فإن المجتمع التسلطي يحاصر هذه الصراعات بغيران يقضي عليها كلية .

٤٠ـ وفي هـذه المجتمعات التسلطيـة فان الـذين يمتلكون السلطة السيـاسية قـد لا يعترفـون بـأي حدود لدستورية سلطة الدولة غير أنهم في التطبيق يعترفون أفعلاً ببعض الحدود .

وقـد يحاولـون ان تكون المؤ سسـة الـدينيـة أداة تستخـدم لتـدعيم الحكم ، غـير أنهم قـد يتركون لها بعض الاستقلالية في أداء وظائفهـا . وهـم قد يحـدون من ممارسـة حقوق الملكيـة ، ويسيطرون على توزيع الموارد النادرة غير أنهم لا يهاجمون في العادة شرعية حق الملكية .

وفي المجتمعات الشمولية يستقل النـظام العسكري نـوعاً مـا عن النظام السيـاسي ، وقد يميل الى السيطرة عليه .

وفي الوقت الذي نجد فيه المجتمعات الشمولية ظاهرة «الجيوش المسيسة» فغالبـاً ما نجـد في المجتمعات التسلطية ظاهرة عسكرة السياسة .

٤١ـ وتحـاول النظم التسلطيـة ان تعبيء المـواطن لتحقيق أهـدافهـا السيـاسيـة ، ولكنهـا لا تلغي التفـرقة بـين المجال العـام والمجال الخـاص ، وغالبـاً مـا لا تمس المجـال الخـاص . والنخبـة السياسية تحتكر القوة السياسية ولكنها تشارك ممثلي المنظمـات والمؤ سسات الاجتمـاعية القـوة الاجتماعية . وبالتالي فهذه المجتمعات لا تستبعـد الصراع بـين مختلف المؤ سسات داخلهـا . فـالمؤ سسـة الـدينيـة ، والجيش ، والنخبـة الاقتصـاديـة ، وأصحـاب المصـالـح ، كـل هـذه المؤ سسات قد تتصارع وتختلف . وهذه الصراعات عادة ما تتـرك آثارهـا على عمليـة صناعـة القرار .

٤٢ـ والفـرد في المجتمعات التسلطيـة لا يمارس الاستقـلاليـة التي يـمـارسهـا الفـرد في المجتمعـات الليبرالية . فهو محاصر بواسـطة ممثلي النظام السياسي . ومـع ذلك فهـو يستطيـع أن يهرب

من المجال العام الى الاستقلالية النسبية التي يمارسها في حياته الخاصة غير المراقبة .

٤٣ـ وما دامت الصراعات بين الجماعات والمؤسسات من ملامح الحياة الاجتماعية في المجتمع التسلطي ، بالرغم من حصارها والسيطرة عليها ، فإن الأفراد لديهم فرصة لتحقيق مصالحهم غير السياسية .

٤٤ـ والتكامل في المجتمع التسلطي يتحقق من خلال عملية «مختلطة» للغرض السلطوي من جانب ممثلي النظام السياسي ، والتوازن التلقائي بين مختلف المؤسسات . والتحولات في توازن السلطة السياسية بين مختلف الجماعات ، يكون له صدى غير مباشر في الحياة السياسية .

٤٥ـ وهذه الأنظمة التسلطية ليس فيها الصلابة المتجمدة التي تميز النظم الشمولية ، ولكنها تفتقر ايضا الى مرونة النظام الليبرالي بحكم السيطرة الثقيلة للنظام السياسي . وهي تميل الى ان يكون لها طابع قلق وغير مستقر .

وهذه الانظمة تجابه خطرين :

الخطر الأول : صحوة الليبرالية من خلال إحياء سلطة الجماعات التي تم قهرها لفترة ما ، والخطر الثاني : ظهور نظام شمولي من خلال تحالف عديد من الجماعات والمصالح .

٤٦ـ اذا كان ما سبق وصفاً وجيزاً لسمات النموذج التسلطي فكيف تمارس العلوم الاجتماعية في إطاره ؟

تتسم الأنظمة التسلطية ـ ويعد النظام الناصري (١٩٥٢ ـ ١٩٧٠) مثلاً بارزاً لها ـ يميلها الى الاستقلال الايديولوجي من خلال محاولة صياغة ايديولوجية وسطية لتصاغ بطريقة توفيقية او تلفيقية ـ حسب الاحوال بحيث تقتبس بعض عناصر الماركسية وبعض عناصر الليبرالية .

بعبارة موجزة تحاول هذه النظم صياغة «طريق ثالث» وهو الذي اطلقت عليه الكتابات السوفيتية «نمط التنمية غير الرأسمالي» .

٤٧ـ وهذا الخيار السياسي يؤثر تأثيراً واضحاً على ممارسات العلم الاجتماعي .

فالمجتمع المصري في الحقبة الناصرية لم يكن يتبنى ايديولوجية محددة ومتبلورة وحاكمة كالماركسية . وحتى حين صيغ الميثاق ، فلا يمكن القول انه كانت له قوة الايديولوجية الرسمية المسيطرة في النموذج الشمولي . وقد أدى ذلك الى نوع من التذبذب الفكري الذي كان يدور حول التغييرات في التوجهات الايديولوجية للنظام السياسي .

فقبل صياغة الميثاق وظهور الوجه الاشتراكي المعلن للنظام السياسي لم تعن العلوم الاجتماعية في مصر بدراسة المشكلات والظواهر الاجتماعية من منظور اشتراكي .

غير أن ظهور الميثاق واعتباره الوثيقة الايديولوجية الأساسية ادى الى ظهور اهتمامات بالمنظور الاشتراكي في العلم الاجتماعي المصري سواء من ناحية النظرية او المنهج او اختيار مشكلات البحث .

ويشهد على ذلك الندوة الهامة التي عقدها المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية عن «السياسة العلمية» والتي قدمت فيها ورقة عمل صاغها الدكتور سيد عويس من جماع الأوراق والمناقشات التي قدمها خبراء وباحثو المركز، ودعا اليها نخبة من المفكرين والمثقفين المصريين لمناقشتها .

٤٨ـ كما أن مجموعة من الباحثين المصريين فتحوا مناقشة هامة في الموضوع في صورة مقالات نشرتها مجلة «الطليعة» ودار فيها حوار حي خلاق .

٤٩ـ وحين انتهت الحقبة الناصرية ، وبدأت الحقبة الساداتية بما حملته من تغييرات جوهرية في الاطار الايديولوجي للمجتمع ، وفي سياساته الاقتصادية ، فانه يمكن القول ان اهتمام العلم الاجتماعي المصري ببحث المشكلات من المنظور الاشتراكي قد قلّ ، ما عدا بعض المحاولات الفردية من جانب عدد من المفكرين والمثقفين والعلماء الاجتماعيين ، الذين مارسوا النقد الاجتماعي للمجتمع الانفتاحي ، او الذين قاموا ببحوثهم على هدي النظرية الاشتراكية الاجتماعية .

٥٠ـ وهكذا يمكن القول ان الممارسة النظرية والتطبيقية للعلم الاجتماعي في المجتمع المصري باعتباره نموذجا للنظام التسلطي اتسمت بالتذبذب الفكري ، وعدم الاتساق عبر الزمن ، وعدم التراكم العلمي ، وعدم الالتزام بإطار معرفي عام متفق عليه بين جمهرة الباحثين .

ثالثاً : الديمقراطية والعلوم الاجتماعية في المجتمع المصري : محاولة الخروج من إطار التسلطية

٥١ـ يحاول المجتمع المصري في الوقت الراهن الخروج من الاطار الجامد للنظام التسلطي . بدأت المحاولة بتغيير شكل النظام السياسي في الحقبة الساداتية بتحويل النظام من صبغة التنظيم السياسي الواحد الى تعدد الأحزاب . غير ان تعدد الاحزاب لم يكن طليقاً ، ولكنه كان محكوماً بقواعد وشروط أدت الى قصر الممارسة السياسية الشرعية على عدد محدود من

التيارات السياسية . وبالتالي حرمت التيارات الليبرالية (ممثلة في الوفد الجديد) والتيارات الدينية (ممثلة في الاخوان المسلمين) والتيارات الاشتراكية (ممثلة في الناصريين) من تكوين أحزابها المستقلة .

٥٢- وبالتالي يمكن القول ان المجتمع المصري في الوقت الراهن يمر بمرحلة انتقالية يمكن وصفها بالتسلطية المرنة او بالتعددية السياسية المحكومة . وهو وضع لا بد ان يلقي بثقله على مجمل ممارسات العلم الاجتماعي المصري .

٥٣- والحقيقة ان الديمقراطية تمر في مصر بأزمة لا شك فيها . ومؤشرات هذه الأزمة الكيفية والكمية متعددة . من المؤشرات الكيفية الهامة شيوع ظاهرة السلبية السياسية ، واللامبالاة بالعمل السياسي ، الذي يكشف عن ظاهرة أعمق في المجتمع ، هي ظاهرة الاغتراب .

ومن المؤشرات الكمية الهامة نسبة الناخبين الفعليين سواء في الاستفتاءات التي تعددت في مصر مؤخراً ، او في انتخابات المجالس التشريعية مقارنة بالعدد الاجمالي لمجموع الناخبين . ومن المؤشرات الكمية ايضاً قلة عدد المصريين المنضمين الى أحزاب سياسية سواء في حزب الأغلبية او أحزاب المعارضة ، مما يكشف عن أزمة حادة في المشاركة السياسية .

٥٤- واذا كان هناك اتفاق على وجود أزمة ديمقراطية في مصر فيبقى التساؤل : هل هناك اتفاق على طريقة مواجهتها أولا ؟

من المتوقع بطبيعة الحال ان توجد اختلافات صغيرة او كبيرة حول الطريقة التي ينبغي بها مواجهة الأزمة وأنسب الحلول التي ينبغي تبنيها سعياً وراء مشاركة اعمق من الجماهير ، وطلبا لديمقراطية اعمق وأوسع مجالاً ، تستطيع من خلال الممارسة الصحيحة إشباع الحاجات الاساسية للجماهير ، التي ترنو الى العدل الاجتماعي والى الحرية بكل ما يتضمنه مفهوم الحرية من تحقيق كل الامكانيات الخلاقة لدى البشر .

٥٥- وفي تقديرنا ان صياغة مدخل تأليفي للتصدي لأزمة الديمقراطية في المجتمع المصري مسألة هامة ، لأنه على اساسه يمكن تحديد مهام العلم الاجتماعي المصري في الحقبة القادمة ، إسهاماً منه في الخروج بالمجتمع المصري من إطار النظام التسلطي ، وهو مطلب جماهيري ، وبالتالي تتلاقى العلوم الاجتماعية مع المطالب الشعبية ، وقد يكون ذلك حلاً لاغترابها الشديد ، وعزلتها الحادة .

٥٦- يقوم هذا المدخل المقترح على أربعة أبعاد :

البعـد القيمي ، والبعـد التنـظيمي والمؤسسي ، والبعـد الاقتصـادي الاجتمـاعي الثقـافي ، والبعد الدولي .

٥٧ـ **أولاً : البعد القيمي :**

يثير هذا البعـد مشكلة القيم الأسـاسيـة التي ينبغي أن تترسـخ في المجتمـع حتى تكـون الممـارسة الـديمقراطيـة مبنية عـلى أرضية صلبـة . لا بد أن تسـود قيم التفكير العلمي ، وحق المشاركة في اتخاذ القرار، على المستوى المجتمعي وعلى المستويـات المحلية. بعبـارة موجـزة لا بد من الاهتمام بترشيد عمليـة التنشئة الاجتمـاعية والتنشئـة السياسيـة . وفي هذا المجـال لا بـد من التصدي لمشكلة الفجـوة بين القـول والفعل، التي أدت الى شيـوع حالـة الاغتراب ، وعدم مصداقية النظام السياسي ، وسيادة روح اليأس والقنوط .

٥٨ـ غير أن الدعوة الى هذه القيم وتـرسيخها ، لا بـد ان ترتبط بقـوانين تحميهـا ، وتصون حقـوق من يمارسونها ، وتمنع عنهم التعسف في استخدام السلطة ، وسوء تطبيق القانـون . **ولذلـك لا بد من الاهتمام بالمؤسسات القادرة على حمل لواء الـدعوة الى هـذه القيم وممارستهـا بالفعـل والدفاع عنها .**

٥٩ ـ **ثانياً: البعد التنظيمي والمؤسسي :**

الـديمقراطيـة ليست مجرد أسلوب حيـاة ، او نظام حكم . هي قبـل ذلـك كله مؤسسـات وتنظيمات ، مهمتها تنظيم الممـارسة السيـاسية واتـاحة الفـرصة للجمـاهير ان تشـارك وتعبر عن آرائها مهما اختلفت وتنوعت .

ومن هنا ينبغي تنقيح الدستور في ضوء الخبرات التاريخية المتراكمة في المـراحل السـابقة ، وعلى اساس ان دستور ١٩٧١ وضع في سياق سياسي لم يكن يسمح بالتعددية .

ومن نـاحية أخـرى تبدو الحـاجة الى مـراجعة البنـاء القانـوني المصـري ، الـذي يتسم في الوقت الراهن بالازدواجية القضائية ، وبتعدد القوانين المقيدة للحريات .

وينبغي تدعيم وتقوية المؤسسات الوسيطة (النقابات والاتحادات وغيرها)

وينبغي التـأكيد عـلى مبدأ سيـادة القانـون بمعنـاه الحقيقي . وأخيـراً ينبغي التـأكيـد عـلى احترام حقوق الانسان المصري .

٦٠ ـ **ثالثاً : البعد الاقتصادي الاجتماعي الثقافي :**

لا يمكن للديمقـراطية ان تنجـح بدون تـوافر عـدد من الشـروط الأسـاسيـة الاقتصـاديـة والاجتمـاعية والثقـافية . وفي هـذا الصدد تحتـل مسـألـة ضـرورة تـوفـر حـد أدنى للعـدالـة

الاجتماعية أهمية قصوى. قد تكون هناك اختلافات متعددة حول مفهوم العدالة الاجتماعية ذاته، وأنسب الطرق لتحقيقها. غير أنه يبقى الاشتغال بالتفكير المنهجي المنظم في هذا الموضوع له أسبقية كبرى. ويمكن للعلم الاجتماعي المصري ان يسهم اسهاماً بارزاً في هذا المجال.

وهذا التفكير لا بد ان يرتكز على الرصد الواقعي والعيني لعملية الاختلال التي لحقت بالبناء الطبقي المصري في العشر سنوات الأخيرة، والتي تكشف بجلاء عنها ظهور طبقة اجتماعية جديدة تمارس الاستغلال على أوسع نطاق، وزيادة الهوة بين الأغنياء والفقراء.

٦١- ومن الناحية الأخرى فان قضية التنمية المستقلة مسألة بالغة الأهمية. وذلك لأن التنمية التابعة يمكن ان تؤثر سلباً على الحريات الديمقراطية.

٦٢- ويبقى في هذا البعد، مسألة أساسية تتعلق بالتغريب والأصالة الحضارية. هذه قضية معقدة تحتاج الى اجتهادات فكرية شتى غير ان صلتها بالديمقراطية صلة مباشرة.

٦٣- البعد الدولي:

للبعد الدولي تأثير على الممارسة الديمقراطية في مصر. وإذا كان الاحتلال المباشر قد انتهى من مصر، فان الاستعمار الجديد يحاول التأثير على بلاد العالم الثالث من خلال إثارة الاضطرابات الداخلية او التحكم في سياسة المساعدات الاقتصادية، او احتكار التكنولوجيا.

وفي هذا الاطار ينبغي الالتفات الى تأثير التكنولوجيا الغربية على الايديولوجيا في العالم الثالث. ويرتبط بذلك أوثق ارتباط قضية الغزو الثقافي الذي يمثل أساساً في تصدير نسق القيم الرأسمالي الى بلاد العالم الثالث، مما يؤدي الى تشويه الشخصية القومية.

* خاتمة *

٦٤- ما سبق مدخل تأليفي مقترح للتصدي لأزمة الديمقراطية في مصر. وهو في تقديرنا يصلح أيضاً كأساس لبرنامج بحثي متكامل يقوم به العلم الاجتماعي المصري، حتى يواكب حركة المجتمع السياسية في الخروج من إطار النظام التسلطي الى نظام ديمقراطي يسع كافة الجماعات السياسية والاجتماعية المصرية.

٦٥- غير أن هذا الدور الذي يمكن ان يلعبه العلم الاجتماعي المصري رهين بأمور عدة أهمها:

أ - ممارسة النقد الاجتماعي بدلاً من تبرير النظام القائم. وهنا لا بد من الشروع في النقد المنهجي للسلطة وللممارسات الدينية الخاطئة وللأوضاع الطبقية المختلة، وهي

المحرمات التقليدية التي منعت العلم الاجتماعي المصري عن أداء دوره النقدي .

ب - الدعوة الى الحوار الفكري وقبول تعدد الأصوات الايديولوجية بناء على بحوث واقعية وعينية .

جـ - ابتداع مناهج بحثية قادرة على استيعاب حقيقة الواقع الاجتماعي المصري في صوره المتعددة ، بدلاً من القناعة بتطبيق بعض أدوات البحث الغربية بشكل سطحي وفج .

د - القضاء على اغتراب العلم الاجتماعي المصري ، من خلال اصطناع لغة غير فنية قادرة على التواصل مع فكر الجماهير.

وهذه قضية تحتاج الى مناقشات تفصيلية .

هـ - تحديد صيغة مناسبة لدور العالم الاجتماعي المصري في رفع وعي الجماهير بمشكلاتها الحقيقية وبدورها في مجابهة هذه المشكلات .

بعبارة مختصرة في إطار سعينا لتدعيم الديمقراطية وتوسيع نطاقها ، لا بد ان نسعى في نفس الوقت لممارسة العلم الاجتماعي في مصر كما ينبغي ان يمارس في كل مكان ، ونعني ان يكون نقدا للواقع ، ودعوة لتجاوزه في نفس الوقت .

الهوامش

- مراجع المقدمة :

١ - السيد يسين ، أزمة الرأي العام ومشكلات الوعي الاجتماعي : زائفاً ومقيداً ومحاصرا ، بحث مقدم لندوة الرأي العام بالمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية .

٢ - السيد يسين ، مدخل لدراسة المسألة الديمقراطية في المجتمع المصري ورقة عمل أولية ، قدمت في ٨ ديسمبر ١٩٨٢ ، لمنتدى الفكر (جمعية تحت التأسيس) .

—Bottomore, T.B., **Critics of Society, Radical Thought in North America,** London: George Allen and Unwin ltd, 1969.

— Berger, P.L., and Kellner, H., **Sociology reinterpreted, An Essay on method and vocation,** N.Y.:

Anchor Books, 1981.

—MacRae, J.R., D., **The Social Function of Social Science,** London: Yale U.P. 1976.

أولا : الديمقراطية ونشأة العلوم الاجتماعية :

— Foucault, M., **Les most et les choses, une archeologie des Sciences humaines**, Paris, Gallimard, 1966.

— Zeitlin, I.M., **I deology and the development of Sociological theory**, New Delhi, Prentice-Hall 1969.

٨ ـ السيد يسين ، الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع الماركسي ، مجلة الفكر المعاصر، ١٩٧٠ .

— Bottomore, T., **Marxist Sociology**, London: Macmillan, 1975.

ثانيا : الديمقراطية والعلوم الاجتماعية في إطار مقارن : الشمولية والتسليط والليبرالية :

١٠ ـ اعتمدنا في الوصف العام للنماذج الشمولية والتسليطوالليبرالية على المرجع التالي :

— Coser, L., Prospects for the new nations, Totalirarianism, Authoritarianism or Democracy? in: Coser, L. (Editor), Political Sociology, N.Y.: HarperTorch Books, [illegible]

١١ ـ أنظر بالنسبة لكل نموذج من النماذج السابقة للمراجع الاساسية التالية :

— Friedrich, C., J., **Totalitarianism**, N.Y..: The Universal Library 1964.

— Perlmutter, A., **Modern Authoritarianism**, New Haven: Yale U.P., 1981.

— Macpherson, C.B., **The real world of Democracy**, N.Y.: Oxford U.P., 1966.

— Horowitz, I.L., **Ideology and utopia in the United States, 1956-1976**, London: Oxford U.P., 1977.

— Domhoff, G.W., Ballard, H.B., **C. Wright Mills and the Power Elite**, Boston: Beacon Press, 1969.

١٦ ـ نعوم شومسكي ، مقدمة كتاب ليفيار وكاخ ، قراءة في يوميات موسى شاريت الخاصة ، بيروت : دار ابن خلدون ١٩٨١ .

— Mills, C.W., **Two styles of Social Science Research**, in: Mills, C.W., Power, Polities and people, N.Y.: Ballantine Books, 1963.

— Parsons, T., **The distribution of power in American Society**, in: Domhoff and Ballard, op. cit.

١٩ ـ السيد يسين ، نحو علم اجتماع ثوري : علم الاجتماع بين الثورة والثورة المضادة ، مجلة الكاتب ، عام ١٩٧١ .

— Amin, S., Arrighi, G., Frank, A.O. and Wallerstein, I., **Dynamics of Global Crisis**, N.Y.: Monthly Review Press, 1982.

—Carrère d'encausse, H.,, **Le pouvoir confisqué,** Paris: Flammarion, 1980.

—Medvedev, R., **On Socialist Democracy,** New York: W. W. Norton and Company, 1975.

٢٠ ـ د . عصمت سيف الدولة ، الاستبداد الديمقراطي ، بيروت : دار الكلمة للنشر ، ١٩٨١ .

٢١ ـ د . أسعد عبد الرحمن ، الناصرية : البيروقراطية والثورة .

—Andreyev, I., **The Noncapitalist way,** Moscow: Progress publishers, 1974.

٢٢ ـ عادل حسين ، الاقتصاد المصري من الاستقلال الى التبعية ، بيروت دار الكلمة ، ١٩٨٢ .

ثالثا : الديمقراطية والعلوم الاجتماعية في المجتمع المصري : محاولة الخروج من إطار التسليطة :

٢٣ ـ السيد يسين ، مدخل لدراسة المسألة الديمقراطية .

٢٣ ـ السيد يسين ، مدخل لدراسة المسألة الديمقراطية في المجتمع المصري ، مرجع سابق الاشارة اليه .



منشورات مجلة العلوم الاجتماعية

		السعر
١ - في ذكرى بياجيه	ندوة علمية اشترك فيها ونظمها عدد من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الكويت :أ. د. محمد عماد الدين إسماعيل - أ. د. محمد أحمد غالي - د. حامد الفقي - د. عبد الرحيم صالح	دينار واحد
٢ - عدد خاص عن فلسطين		٠,٣٥٠
٣ - عدد خاص عن القرن الهجري الخامس عشر		٠,٣٥٠
٤ - عدد خاص بعنوان : العالم العربي والتقسيم الدولي للعمل	باشراف : د. بشارة خضر	٠,٣٥٠
٥ - دراسات ميدانية في النضج الخلقي المعنوي عند الناشئة في الكويت	د. طلعت منصور د. حليم بشاي	٢/-

يمكن الحصول عليها بالاتصال أو الكتابة إلى :

مجلة العلوم الاجتماعية - ص. / ٥٤٨٦ - ت / ٥٤٩٤٢١ - الكويت

مجلة العلوم الاجتماعية ـ العدد ١ ـ المجلد ١٢ ـ ربيع ١٩٨٤ (صفحات من ٢٩ إلى ٥١)

بعض ملامح الحركة العمالية في المغرب العربي ودورها الوطني

دراسة في التاريخ الاجتماعي

عبدالمالك خلف التميمي

قسم التاريخ -
جامعة الكويت

مقدمة :

لقد أدى التطور الرأسمالي في المغرب العربي بفعل الوجود الاستعماري الاستيطاني خلال الربع الأول من القرن العشرين الى نشأة وتطور الحركة العمالية خاصة في القطاعات المنجمية والنقل والموانىء . وكان التطور الرأسمالي الذي قضى على البنية الاقطاعية التي كانت سائدة في المرحلة السابقة على الاحتلال ـ يخضع لمتطلبات وسياسات الدولة الاستعمارية لتحقيق مصالحها وفي مقدمتها المصالح الاقتصادية تلك السياسة كان لها تأثيرها المباشر على حياة المواطنين المعاشية وعلى بنيتهم القبلية دفعت العمال لتنظيم انفسهم في نقابات عمالية بعد ان تبلور وعيهم من خلال الصراع اليومي مع الاستعمار الاستيطاني ، ومن ثم بدأ دورهم السياسي مكملاً لدورهم النقابي في الحركة الوطنية المناهضة للوجود الاستعماري .

إن سوء الأحوال الاقتصادية في بلدان المغرب العربي بعد الحرب العالمية الأولى الناتج عن السياسة الاستعمارية في استغلال المنطقة وسكانها لمواجهة متطلبات الحرب ومواجهة الصعوبات الناتجة عنها أدى إلى إفقار الطبقة العاملة لتدني أجور العمال وأساليب القهر الاستغلالية إضافة الى سياسة التفرقة العنصرية التي مارستها السلطات الفرنسية بين المواطنين والاوروبيين . كما لعب الوعي السياسي الناتج عن التعليم وطبيعة الصراع مع القوى الاستعمارية دوراً في دفع العناصر الواعية الوطنية الى البدء في اقامة التكوينات والتنظيمات السياسية التي واكبها تطور على مستوى الحركة العمالية باقامة التنظيمات النقابية في بداية العشرينات في تونس وفي بداية الثلاثينات في كل من الجزائر والمغرب الأقصى[1] . وقد بدأت الحركة السياسية والحركة العمالية

عملهما بنفس وحدوي لتوحيد النضال ضدّ الاستعمار وتوحيد المنطقة بعد الاستقلال فتكونت نجمة شمال افريقيا وسط عمال المغرب العربي في فرنسا في العشرينات تنظيماً سياسياً بنيتها البشرية الاساسية من الطبقة العاملة ، ولكن انتقال العمل إلى ساحة المنطقة ، والظروف التي أحاطت به على المستوى التنظيمي والايديولوجي جعل العمل الوطني والنقابي يأخذ طابعاً قطرياً واقليمياً .

نشأة الحركة العمالية في المغرب العربي :

تعتبر نشأة وتطور الحركة العمالية والظروف التي عاشتها في الفترة الاستعمارية علامة بارزة في تاريخ المغرب العربي الحديث والمعاصر . وللبحث في هذه المسألة لا بد من تتبع مسيرة الطبقة العمالية وعلاقتها بالاستيطان الأجنبي الذي كان له تأثير مباشر وغير مباشر على أوضاعها الاقتصادية واستقرارها ودورها التنموي في مجتمعها .

ولعل هجرة أبناء هذه الطبقة من بلادهم الى الخارج(*) من أبرز القضايا التي واجهت المنطقة ، فقد أثرت هذه الظاهرة على البنية الاجتماعية للمجتمع وحرمته ولا تزال من طبقة منتجة وفرت بهجرتها يداً عاملة رخيصة للصناعة الأوروبية . ويأتي تأثير هذه الهجرة كونها هجرة لأعداد كبيرة من المواطنين القادرين على الانتاج في فترات زمنية معينة كانت فيها المنطقة أحوج ما تكون لجهود أبنائها وكمثال على ذلك توضح لنا الأرقام التالية هذه الحقيقة . لقد كان عدد العمال الجزائريين في فرنسا عام ١٩١٢ ، ٥,٠٠٠ عامل بينما أصبح عددهم عام ١٩٢٣ ٩٢,٠٠٠"(٢) عامل وتدل هذه القفزة في عدد المهاجرين الجزائريين الى فرنسا في فترة لا تزيد على عشر سنوات تقريباً على طبيعة الأوضاع الاقتصادية والسياسية داخل الجزائر في ظل الاحتلال الفرنسي . **والاحتمالات التالية قد تفسر لنا طبيعة تلك الأوضاع :**

أولاً : إن زيادة عدد المهاجرين من الجزائر إلى الخارج قد حدثت في فترة الحرب العالمية الأولى ، وفي أعقابها . فلم تكتف فرنسا باستغلال الأرض الجزائرية أثناء الحرب لمواجهة متطلباتها ، ولكنها كذلك عمدت الى استغلال الطبقة العاملة الجزائرية ، واخوانهم من أبناء المغرب العربي في المناطق الأخرى .

ثانياً : لم تكن الهجرة مقتصرة على تهجير الجزائريين إلى فرنسا أو اضطرارهم الى ذلك للعمل في الصناعة الفرنسية فحسب ولكن أيضا لتجنيدهم في الجيوش الفرنسية ، حيث طبق عليهم قانون التجنيد الاجباري .

ثالثاً : إن هجرة المواطنين من بلادهم للعمل في الخارج لا تحدث إلّا إذا كانت هناك ظروف قاهرة تدفعهم للهجرة مثلا سوء الأحوال الاقتصادية أو عدم الاستقرار السياسي او الهجرة القسرية بهدف الاستيطان. إن هجرة الجزائريين بهذه الأعداد الكبيرة تدين السياسة الاستعمارية في الجزائر وتكشف سوءَ الأحوال الاقتصادية والسياسية في ظل السيطرة الاستعمارية .

أمّا نشأة الحركة النقابية في المغرب العربي ، فيرجع تاريخها الى عام ١٨٨٠ عندما تأسست أول نقابة عمالية للطباعة في مدينة قسنطينة الجزائرية ، وكانت تلك النشأة النواة الأولى الأساسية للحركة النقابية الجزائرية(٣) .

وبعد ذلك بربع قرن ، أي في عام ١٩٠٥ صوتت اللّجنة الاستشارية العمالية في تونس مطالبة السلطات الاستعمارية الاعتراف بالحق النقابي اثر الاضراب العمالي في مايو ١٩٠٤(**) . وكانت النتيجة عدم الموافقة على تكوين النقابات في تونس والموافقة على إقامة لجان نقابية لأرباب العمل الفرنسيين ! وقد كانت قضية الحق النقابي العمالي موضوع الساعة وأثيرت في الصحافة الفرنسية ، إلّا أن السلطات الفرنسية كانت تعارض ، واستمرت المطالبة حتى بعد الحرب العالمية الأولى دون أن تستجيب السلطات الفرنسية لمطالب العمال التونسيين المشروعة . وفي بداية العشرينات من القرن العشرين قررت القيادات العمالية الواعية البدء في التنظيم النقابي السري(٤) .

وكانت بدايات الحركة النقابية العمالية في منطقة المغرب العربي وانخراط بعض العناصر العمالية من أبناء المنطقة في المنظمات النقابية الأجنبية ، ثم انسحابها منها وتأسيس نقابات وطنية خاصة بها ، وهذه مرحلة لها أسبابها نجملها فيما يلي :

أولاً : لقد كانت النقابات الأجنبية في بلدان المغرب العربي تمارس تفرقة عنصرية بين الأجانب والمواطنين بمباركة وتأييد السلطات الاستعمارية .

ثانياً : إن ظهور الحركة الوطنية وبدء تكويناتها السياسية ونشاطها من أجل التحرر والاستقلال الوطني ، قد واكب نشأة الحركة النقابية مما جعل الترابط متينا بين الحركة العمالية والحركة الوطنية ، وبذلك أخذ العمل الوطني بعداً اجتماعياً فَلَعِبَ العُمالُ دوراً هاماً في الكفاح الوطني ضد الاستغلال والاستيطان والهيمنة الاستعمارية .

هذه أهم الأسباب التي دفعت بالعناصر الوطنية العمالية للعمل على إقامة الحركة النقابية المنظمة المستقلة في منطقة المغرب العربي .

١) الحركة العمالية الجزائرية :

مرت الحركة العمالية الجزائرية بظروف قاسية شلت قدرتهاعلى الفعل والتكتل وبناء حركتهاالنقابية، كما خلقت ضغط الظروف الاقتصادية والسياسيةوالعسكرية صراعاً ووعياً نما تدريجياً بين صفوف الحركة العمالية أدى إلى أن تلعب الحركة العمالية دوراً هاماً في النضال الوطني من أجل التحرر والاستقلال . لقد كانت الجزائر مستعمرة للامبريالية الفرنسية ، حدد دورها لتكون مصدرا للمنتجات الزراعية والمنجمية للدول الاستعمارية فأدى ذلك الى ضعف وتدهور الصناعة المحلية ، إضافة إلى أن الجزائر كانت مستعمرة من نوع خاص فهي مستعمرة للاستيطان ، ونتيجة لذلك فان طبقة عمالية أجنبية قد تكونت في الجزائر ، وأن العمال الجزائريين توزعوا بين عمال زراعيين في مزارع المستوطنين ، وبين الهجرة والعمل في الخارج . لقد كان من الصعب التجانس بين الطبقة العاملة المحلية والطبقة العاملة الأجنبية ، لأن وجود الطبقة العمالية الأجنبية كان بفعل استعماري ، وان هناك تفرقة عنصرية في مجال العمل ، وأن هذه الطبقة الأجنبية قد سيطرت بمساعدة الاستعمار على مجالات العمل الخاصة بالطبقة العاملة المحلية .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى قد اعتمدت إلى حد كبير على هجرة الجزائريين إليها لاعادة بناء اقتصادها ، وهذا يضيف عاملاً جديداً لتفسير الهجرة الجزائرية للخارج ، أي أنها كما يبدو في بعض جوانبها لم تكن هجرة طبيعية ، بل مدفوعة لهذا الغرض(٥) .

إن معاناة الطبقة العاملة الجزائرية لم تقف عند حدود معينة ما دامت البلاد واقعة تحت السيطرة الاستعمارية ، وارتباط الاقتصاد الجزائري بالاقتصاد الفرنسي أدى إلى انعكاسات خطيرة على الاقتصاد الجزائري خاصة أثناء الأزمات على سبيل المثال عندما حدثت الأزمة الاقتصادية العالمية في نهاية العشرينات تأثر الاقتصاد الجزائري ليوفر المواد الضرورية للسوق الفرنسية ، ثم انخفضت الأجور وأصبحت ظروف المعيشة صعبة ، وكان تأثير الأزمة على الطبقة العاملة المحلية والأجنبية الغير متجانسة يختلف حيث أن الجزائريين هم الذين عانوا كثيراً من هذه الأزمة(٦) .

إن العمال الذين يستطيعون أن يلعبوا دوراً خاصاً وهاماً في الحركة العمالية مهنياً ونقابياً وسياسياً هُم العمال المؤهلون فنياً وثقافياً ، ودراسة اوضاع الحركة العمالية في الجزائر توضح بأن العمال ذوو التكوين الفني كانوا من الأجانب ، وهم من الأصل الفرنسي أساسا ، وكانوا يشكلون فئة شبه ارستقراطية، وقفوا في كل الظروف مع الاستعمار ، وابرز مثال على ذلك

من حرب التحرير الجزائرية ، ففي الوقت الذي كانت فيه الأغلبية الساحقة من جيش التحرير الوطني من العمال الزراعيين أو الفلاحين المعدمين كانت الطبقة العمالية الأجنبية والاستيطانية في الجزائر تعمل بكل الوسائل ضد الثورة الجزائرية . إن الاحصائيات الاقتصادية والسكانية قبيل الاستقلال توضح مدى الظلم والقهر والفقر الذي كان يعانيه شعبنا العربي في الجزائر . وفي مجال الملكية العقارية فقد كانت الملكية العقارية الأوروبية التي تشمل الأراضي الزراعية المسيطر عليها من قبل المستوطنين تمثل ٩٠٪ من الأرض الصالحة للزراعة ، وكانت ٨٥٪ من الأراضي التي يسيطر عليها الأوروبيون ملك ٦٠٠٠ من الملاكين الكبار، وكان الاهتمام يتركز على زراعة القمح والكروم لحاجة فرنسا لهما[٧] .

احصائية بتوزيع الدخل في الجزائر قبل ثورة ١٩٥٤ م

دخل الفرد	عربي	اوروبي مستوطن	المجموع	الفئة او الطبقة
٤٥ دولارا	٥,٤٨٠,٠٠٠	-	٥,٤٨٠,٠٠	الزراعة التقليدية
١٢١ دولارا	١,٦٠٠,٠٠٠	-	١,٦٠٠,٠٠٠	سكان المدن العرب
٢٤٠ دولارا	٥١٠,٠٠٠	٤٤٠,٠٠٠	٩٥٠,٠٠٠	صغار ومتوسطو الاجر ورجال اعمال
٥٠٢ دولارا	٥٠,٠٠٠	١٥,٠٠٠	١٥,٠٠٠	الطبقة الرأسمالية
٥٠٢ دولارا	٥٠,٠٠٠	٢٤٥,٠٠٠	٥٩٥,٠٠٠	الطبقة المتوسطة
٣١٨١ دولارا	٥٠,٠٠٠	١٥,٠٠٠	١٥,٠٠٠	الطبقة الرأسمالية[٨]

من قراءتنا للجدول السابق نستنتج الامور الثلاثة التالية :

أولاً : تدني دخل الفرد العربي قياساً على دخل الأجنبي علما بأنه يعمل في بلاده وليس سيدا لارضه ، بل أصبح المستوطن هو السيد المسيطر عليها ، وتدني دخل الفرد العربي يعني انخفاض مستوى معيشة السكان المحليين ، وهذا بدون شك يؤدي الى مشكلات اجتماعية عديدة .

ثانياً : عندما نستعرض الطبقات الاجتماعية في الجدول السابق نستطيع أن نتعرف على التركيب الطبقي للمجتمع الجزائري في ظل الاستعمار ، فقد كانت الزراعة التقليدية مستمرة ويعمل بها غالبية السكان ، كما يتضح من الجدول فان المواطنين العاملين في المدن أعدادهم قليلة ، وان متوسطي الدخل ورجال الأعمال من المواطنين والاوروبيين تتقارب أعدادهم تقريباً . وقد يبدو هذا ظاهرياً بأنه من الأمور الطبيعية ، ولكننا يجب ان نأخذ بعين الاعتبار حجم السكان قياسا على عدد المستوطنين فنكتشف أن هذا الوضع غير طبيعي وليس في صالح المواطنين.

إن حجم ومستوى معيشة الطبقة المتوسطة هو الذي يحدد مدى التوازن البشري والمادي في المجتمع ، وبالقاء نظرة على الجدول السابق نجد أن الطبقة المتوسطة الأوروبية في الجزائر تفوق الطبقة المتوسطة المحلية بخمس مرات تقريبا مما يفسر ضعف الطبقة المتوسطة المحلية ، فكان دورها في الاقتصاد محدوداً جداً وليس مؤثراً .

أما الطبقة الرأسمالية الأوروبية في الجزائر فليس لها مقابل محلي آنذاك وهي التي تستحوذ أساساً على الاقتصاد ، كما أن دخلها كما هو واضح مرتفع جداً قياساً على دخل أفراد الطبقات الأخرى ، الأمر الذي يؤكد هيمنتها وتحكمها في الاقتصاد الجزائري وحرمان الشعب من حقه في أرضه وموارده .

ثالثاً : عند استعراض أعداد المستوطنين الاوروبيين والذين يشكل الفرنسيون أغلبيتهم نتمكن من معرفة مدى تأثير الاستيطان على بنية المجتمع الجزائري الاجتماعية . ان وجود حوالي ثلاث ارباع المليون من المستوطنين في هذا الوقت ولديهم عناصر القوة والتأثير من امكانية فنية ورأس مال وحماية المستعمر ، قد أحدث تغييراً في البنية الاقتصادية الجزائرية وساهم هؤلاء الى حد كبير في تخلف الشعب واستغلال ثرواته مدة طويلة من الزمن ، فلم يكن غريباً أن يكون الوجود الاستيطاني وما نتج عنه من الأسباب الأساسية التي دفعت الحركة العمالية الجزائرية لتلعب دوراً سياسياً مكملاً لدورها النقابي المهني . وكان ذلك منذ الثلاثينات من القرن الحالي ، ففي عام ١٩٣٤ ، ١٩٣٦ اندلعت في الجزائر المظاهرات والاضرابات العمالية[٩] . واذا ربطنا هذا التطور بنشاط الاحزاب السياسية في منطقة المغرب العربي في الثلاثينات والأزمة الاقتصادية العالمية وظروف الدول الأوروبية قبيل الحرب العالمية الثانية نعرف أهمية تلك التحركات العمالية ضد الفاشية وأساليبها القمعية في الجزائر وغيرها من مناطق المغرب العربي الأخرى . ان الوعي العمالي النقابي قد تبلور وتطور وخرج من حدود التفكير في المصالح الطبقية والمهنية العمالية الى المسألة الوطنية برمتها ، وان محاربة البطالة وتحسين أوضاع العمال المعاشية والضمانات الاجتماعية الخ لا تتحقق في ظل الاستعمار والاستغلال الاقتصادي .

إن السّمة العامة للحركة العمالية الجزائرية هي ضعف التطور الصناعي الناتج عنه ضعف الطبقة العاملة في الفترة الاستعمارية ، وبما ان الجزائر كانت مستعمرة للامبريالية الفرنسية خضعت للاستيطان فان تكويناً عمالياً اوروبياً قام فيها كان يمثل الارستقراطية العمالية ، وإن التضامن بين العمالة الأوروبية والوطنية كان مستحيلاً بسبب المسألة الاستعمارية .

والحركة العمالية الجزائرية بالمعنى التنظيمي النقابي لم تبدأ إلّا بعد الحرب العالمية الأولى لأسباب عديدة منها :

إن إعادة بناء الاقتصاد الفرنسي قام على هجرة الجزائريين ، وان ميلاد الوعي النقابي لدى العمال الجزائريين خلق نواة الحركة النقابية المنظمة بين العمال الجزائريين في فرنسا فتكونت تلك النواة داخل اللجنة العامة للعمال واللجنة العامة للعمال المتحدين . وارتبطت منذ البداية النضالات النقابية بالنضال السياسي ضد الاستعمار من أجل الاستقلال الوطني . وقد تبلورت الحركة النقابية الجزائرية عندما ولدت « نجمة شمال افريقيا » عام ١٩٢٦ وهو تنظيم عمالي نقابي سياسي يجمع العمال المهاجرين من ابناء المغرب العربي في فرنسا[١٠] .

كان النقابيون الجزائريون في فرنسا في بداية الثلاثينات يشكلون ١٠٪ من مجموع النقابيين الفرنسيين . وبدأت نجمة شمال افريقيا تجسد فكرة وحدة الحركة العمالية لتحرير المغرب العربي بأن أعلنت الاضراب احتجاجاً على حرب الريف في المغرب الأقصى . ونظمت سلسلة من المظاهرات العمالية في عدد من المدن الجزائرية .

وعندما بدأ حكم الجبهة الشعبية في فرنسا عام ١٩٣٦ حدث نوع من الانفراج في الجزائر اتاح الفرصة لنمو وتطور الحركة النقابية العمالية الجزائرية فتكون عام ١٩٣٦ اتحاد العمال الزراعيين ، وبانتهاء حكم الجبهة الشعبية عام ١٩٣٩ عاد الحكم الفاشي للضغط على الحركة النقابية الجزائرية حتى نهاية الحرب العالمية الثانية ، وكان عام ١٩٤٥ عاماً حاسماً عندما وقعت مذبحة قسنطينة على يد الجيش الفرنسي بدعم من جيوش الحلفاء[١١](*) فحدث تطور هام في مسيرة الحركة الوطنية الجزائرية بصورة عامة وفي الحركة العمالية التي كانت في فترة ما بين الحربين العالميتين تشكل لبها وقلبها النابض ، فأصبحت مسألة تحرير الوطن واستقلاله القضية الأساسية للحركة العمالية الجزائرية .

وفي عام ١٩٥٢ تأسست لجنة عمالية من أجل انتصار الحريات الديمقراطية في الجزائر أوصت في مؤتمراتها ١٩٥٣ و١٩٥٤ بإقامة نقابة مستقلة عن اللجنة العامة للعمال الفرنسيين ، ونتيجة لذلك أعلنت القاعدة العمالية الجزائرية تأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية في حزيران ١٩٥٤ . إن الظروف التي مرت بها الثورة الجزائرية وتعميم الكفاح المسلح فرضت إقامة تنظيم نقابي عمالي مركزي للنضال ضد الاستعمار . بعد أن قررت جبهة التحرير الوطني الجزائرية اقامة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، فانعقد المجلس التأسيسي للاتحاد في ٢٤ شباط ١٩٥٦ في مدينة الجزائر ، وأعلن قيام الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وحدد مهمته باعطاء الاولوية للنضال ضد الاستعمار لتحقيق الاستقلال الوطني ، ولعب الاتحاد دوراً هاماً منذ

تأسيسه في النضال ضد الاستعمار الفرنسي كأحد تنظيمات جبهةالتحرير الوطني الجزائرية حتى تحقيق الاستقلال عام ١٩٦٢[١٢] .

الحركة العمالية التونسية :

كانت بدايةالنشاط النقابي العمالي التونسي سنة ١٩١٩ عندما انخرط العمال التونسيون في الاتحادية النقابية الفرنسية بتونس ، وهي فرع تابع للمركز النقابي العمالي العام في باريس ، ولم يمض وقت طويل حتى شعر العمال التونسيون باستغلالهم من قبل السلطات الاستعمارية ، دون ان تحقق لهم النقابات الفرنسية حقوقهم المشروعة ، فبدأوا ينسحبون منها وينظمون أنفسهم في جمعيات تعاونية تطورت الى نقابات ثم اتحاد عمالي سمي « جامعة عموم عملة تونس » جاء ذلك بعد الاضراب العمالي في ميناء تونس وبنزرت في منتصف شهر أغسطس ١٩٢٤ . وشعرت السلطات الفرنسية بخطر هذا التحرك العمالي المنظم ، فأقدمت على اعتقال قادة الحركة النقابية ، ومارست ضدهم شتى أساليب الضغط ، ولكن تلك الاجراءات كانت تزيدهم اصراراً على التكتل والعمل وبلورة وعيهم السياسي حتى أصبحت قضاياهم المطلبية العمالية ممتزجة بقضايا تحرر وطنهم واستقلاله[١٣] .

واستمرت اضرابات عمال تونس فواجهتها فرنسا بعنف حتى نهاية الثلاثينات ، وفي عام ١٩٣٨ قامت السلطاتالفرنسية بنفي القادة النقابيين وسجن بعضهم في تونس والجزائر ورغم تلك الضرباتالتي تعرضت لها الحركة النقابية الا انها استمرت في نشاطها العمالي والوطني ضد الوجود الاستعماري . وفي عام ١٩٤٤ بدأت الحركة النقابية التونسية تطور من نشاطها باتجاه القضايا الوطنيةبقيادة فرحات حشاد الذي قرر ان تكون للنقابات التونسية استقلاليتها عن النقابات الفرنسية وكان مقتنعاً بأن العمال لا يمكن ان ينالوا حقوقهم الا بتحرير الوطن من المستعمر ، فتمكن من اقامة اتحاد النقابات المستقلة في كل من صفاقس وتونس .

وفي عام ١٩٤٦ عقد المؤتمر العمالي وأعلن قيام « الاتحاد العام التونسي للشغل » وانتخب فرحات حشاد اميناً عاماً له . وكانت قناعته بعدم الفصل بين الحركة العمالية والحركة السياسية ، وناضل العمال التونسيون ضد الاحتكار والسياسة الاستعمارية ، وأصبحالتحرر السياسي والتحرر الاجتماعي قضية واحدة ، وكان من مهمة القياداتالنقابية بلورة وعي العامل ليعرف حقوقه المادية وحقوقه الوطنية ودوره في التحرر ، ومن ثم البناء الحضاري للمجتمع . وشعر الاستعمار وعملاؤه في الداخل بخطورة نشاط الحركة العمالية النقابية التونسيةبقيادة فرحات حشاد فدبروا اغتياله في ديسمبر ١٩٥٢[١٤] . جاء هذا الحادث بعد اضراب شركة الفلاحين الفرنسية في نوفمبر ١٩٥٠ حيث وقع صدام عنيف بين الجيش

الفرنسي والعمال مما أدى إلى ردود فعل العمال في كل أنحاء تونس فعمت الاضرابات البلاد ، وكان تدبير اغتيال الزعيم النقابي العمالي سببا مباشرا لبدء الكفاح المسلح عام ١٩٥٢ .

وفي عام ١٩٥٣ تولى أحمد بن صالح قيادة الحركة النقابية وسار في نفس الطريق الذي سار عليه فرحات حشاد حتى الاستقلال عام ١٩٥٦ . وبعد الاستقلال استجدت ظروف كان لها انعكاساتها السلبية على الحركة العمالية التونسية عندما استلم حزب الدستور الجديد السلطة ودخل في صراع مع الاتحاد العام التونسي للشغل[١٥] .

وبإلقاء نظرة على أوضاع الطبقة العاملة اتونسية في الفترة الاستعمارية نلمس انه في ظل السيطرة الاستعمارية كانالاستقرار في العمل ظاهرة نادرة ، لأن العمال التونسيين كانوا في الغالب عمالا موسميين نتج عن هذا الوضع تدني مستوى المعيشة وميلهم للهجرة ، وقد مورست التفرقة العنصرية ضدهم كما حدث لاخوانهم في الجزائر ، فالتشريعات الخاصة بالعمل في تونس كانت تخالف نصوص التشريعات المطبقة في فرنسا ، وعلى سبيل المثال كان العمال التونسيون مجبرين على اداء عشر ساعات او اثنتي عشرة ساعة عمل يوميا في الوقت الذي نص القانون الفرنسي في فرنسا على تحديد يوم العمل بثماني ساعات . وكان التمييز العنصري متعمدا وتكرسه تشريعات وقوانين ، انسحب ذلك لبس على الأجور فحسب بل على جميع الحقوق العمالية في تونس[١٦] .

وكدليل على تلك التفرقة نقرأ المقارنة التالية في دخل العامل الاوروبي في تونس بدخل العامل التونسي :

الحد الأدنى للأجر في الباطن	الحد الأقصى للأجر في الباطن
أوروبي : ٦ فرنكات في اليوم	١٨ فرنكاً في اليوم في القطاع
تونسي : ٤ فرنكات في اليوم	١٦ فرنكاً في اليوم المنجمي
الحد الأدنى على السطح	**الحد الأقصى على السطح**
أوروبي : ٦ فرنكات في اليوم	٢٥ فرنكاً في اليوم
تونسي : ٤ فرنكات في اليوم	١٨ فرنكاً في اليوم[١٧]

لقد كان العمال التونسيون في معظمهم من اصل ريفي اي عمالاً زراعيين ، اضافة الى عمال الموانىء والمناجم والسكك الحديدية ، وهذا امر طبيعي لأن أغلبية السكان كانت تعيش

على الفلاحة ، حيث تصل نسبتهم ٩٥٪ من الطبقة العاملة(*) . هذه التركيبة الاجتماعية وأصولها تقودنا الى معرفة الفكر الذي كان سائدا في هذا الوسط الشعبي ، وأيضا الفكر الذي كانت تحمله النواة الأولى للطبقة العاملة التونسية فكانت تسودها العقلية الدينية المحافظة ذات الميول البورجوازية الصغيرة والقبلية قيادة وقاعدة ، أثرت هذه العقلية في فكر وممارسات الحركة الوطنية التونسية في مسيرتها حتى الاستقلال .

الحركة العمالية في المغرب الأقصى :

شكل الفلاحون أغلبية اليد العاملة المغربية خاصة من الجنوب المغربي حيث طغى العنصر البربري في التركيب البشري للعمال . وكانت اليد العاملة المغربية يدوية تعمل في البناء والموانىء والمناجم ، وكانت النساء يشكلن نسبة لا بأس بها من العمالة المغربية فاحصاء عام ١٩٣١ للعمال يشير ان عددهن في مناجم الفوسفات كان ٣٠٨٣ امرأة مقابل ٦٥٠٠ رجل و٢٤٥١ طفلا . وفي سنة ١٩٣٧ بلغ عدد العاملات في الصناعة ٦٧٨٢ امرأة مقابل ٩٦٧٠ عاملا مغربيا و٤١٩٠ عاملا اوروبيا(١٨) .

لم تكن هناك تشريعات او قوانين تحمي حقوق العامل المغربي من تعسف واستغلال أرباب العمل الأوربيين . ولمنع ميلاد حركة مطلبية وسط العمال المغاربة عمد أرباب العمل الى أسلوبين : أولها ، الاحتفاظ دائماً براتب العامل المغربي في أدنى حد لتحقيق أعلى ربح بأقل التكاليف فينحصر اهتمامه الكلي في ضمان الخبز اليومي ، وبالتالي يقبل شروط العمل المفروضة عليه ، والاسلوب الثاني هو منع نشوء يد عاملة مستقرة مرتبطة بالمؤسسات والمصانع الاوروبية اضافة الى ذلك الاعتماد على الاسلوب القمعي الذي تمارسه الادارة الاستعمارية وسلطات المخزن القبلية من جهة وابقاء العمال على تخلفهم الثقافي والمهني . فقد كانت نسبة العمال اليدويين المهرة في نهاية الاربعينات تتراوح ما بين ١٠ الى ١٥٪ فقط من اليد العاملة المغربية في حين ان ٨٠٪ منهم غير فنيين . وكان العمال المغاربة يعاملون معاملة أقرب الى الرق حيث يجتمع العمال في كل مدينة ويأتي السماسرة وأرباب العمل لجلب ما يحتاجون اليه من اليد العاملة ، ويتم الاتفاق دون عقد يحدد شروط العمل وحقوق الطرفين . اما اليد العاملة الاوروبية فكانت ذات طبيعة مختلفة ، فهي يد عاملة فنية تستخدم لتأجير واستخدام اليد العاملة المغربية ، وكانت أشبه بالارستقراطية العمالية خاصة الفرنسية . وكانت التشريعات العمالية تحمي العامل الاوروبي . والحق النقابي للاوروبيين في المغرب الاقصى لم يسمح به الا في عام ١٩٣٦(١٩) . فوجد العمال المغاربة فرصتهم للانضمام الى تلك النقابات ولكن التمييز العنصري بين العامل الاوروبي والمحلي في القوانين والتشريعات والسياسات الاستعمارية كانت

تفرض الاستغلال على العمال المغاربة ، مما دفعهم الى ربط قضيتهم ومطالبهم العمالية بالقضية الوطنية ، وبدأت نقاباتهم الخاصة بهم سرياً .

وقد دفعت الظروف الاقتصادية السيئة السكان الى الهجرة باتجاه المدن والى فرنسا والدول الاوروبية الاخرى. وحول حجم العمالة المغربية في الثلاثينات فهي تقدر بـ ٤٠,٠٠٠ عامل مغربي دائم و١٠٠,٠٠٠ عامل في مزارع المستوطنين وهم عمال موسميون و٦٠,٠٠٠ في مزارع انتاج الحوامض ، وهذا يعني ان ٢٠,٠٠٠ عامل مغربي يعيشون في مزارع يملكها المستوطنون الاوروبيون في المغرب ، في ظروف معيشية سيئة . والتفاوت في الاجور بين العمال المغاربة والاوروبيين كان واضحاً وصارخاً فيبلغ اجر العامل الاوروبي ضعف اجر العامل المغربي وثلاثة أضعاف في الموانىء والمناجم[٢٠] . وقد يرى البعض أن هناك تبريراً لهذه التفرقة بأن العامل الاوروبي عامل فني والعامل المحلي غير فني ، اولا : ان السلطات الاستعمارية لا تعمل ولا تسمح بأن يصبح العمال المغاربة فنيين ، وثانيا : حتى لو كان العامل المغربي فنياً فإنه لا يعامل معاملة العامل الاوروبي في الأجر والحقوق الاخرى . انه بدون شك كان العامل المغربي ركيزة الاقتصاد الاستعماري والقوة المنتجة داخل المغرب وفي فرنسا نفسها ، ونتيجة لضغط العمال المغاربة المستمر صدرت بعض التشريعات العمالية الخاصة بالمغاربة مثل قانون ١٩٣٦ ، وقانون ١٩٣٨ . هذه التشريعات على أي حال أبقت على التفرقة في إلأجر بحيث يقل أجر العامل المغربي كثيراعن أجر العامل الاوروبي[٢١] ولم تسمح له بالحق النقابي المستقل ولا حق الاضراب من اجل تحسين أوضاعه . لقد أقدمت السلطات الفرنسية أثناء الحرب العالمية الثانية على تجنيد أعداد كبيرة من الشباب المغربي في الجيوش الفرنسية وهم من الطبقة العاملة ، وبعد الحرب عاد هؤلاء الى بلادهم بعد تسريحهم من الخدمة العسكرية في الفترة ما بين ١٩٤٥ ـ ١٩٥٠ وعودة هذه الاعداد بعد ان طحنت الحرب أعداداً كبيرة منهم لا يعني ان تيار الهجرة الداخلية والخارجية قد توقف، ولكن المشكلة هي ان هذه الاعداد واجهت عدم توفر العمل ، واذا توفر لبعضهم فهو موسمي وغير مستقر[٢٢] . هذا الوضع قد ساهم في بلورة وعي العمال النقابي والسياسي . ومنذ عام ١٩٤٥[**] بدأت الطبقة العاملة المغربية تكوين النقابات العمالية الخاصة بها . وقد أدت الاضرابات التي عمت مختلف نواحي الحياة في عام ١٩٤٨ ضد أرباب العمل من الاوروبيين وغيرهم ـ الى صلابة موقف العمال واحساسهم بأهمية العمل النقابي ، وتعرضوا خلال اضرابهم لاجراءات تعسفية من قبل البوليس والجيش الفرنسي خاصة عمال المناجم ، ونجحت الادارة الاستعمارية في تشتيت التنظيمات النقابية لعمال المناجم ، الا ان وعي العمال بحقوقهم المهنية وايمانهم بقضيتهم الوطنية قد تطور ، وقام العمال بعمليات تخريب ضد الجيش الفرنسي في عام ١٩٥٥ خاصة عمال مناجم الفوسفات والحديد[٢٣] .

وفي الفترة ما بين ١٩٥٠ ـ ١٩٥٥ مرت فرنسا بضغوط تضخمية وانخفاض في النشاط الاقتصادي دفعتا الحكومة الفرنسية الى اتخاذ تدابير كان لها انعكاسات سلبية على سوق العمل خاصة العمالة من المغرب العربي ، فشهدت حركة الهجرة الى فرنسا ركوداً وتراجعاً ، وهذه الفترة قد واكبت المقاومة المسلحة في منطقة المغرب لعربي . ولم يستعد تيار الهجرة نشاطه الى الخارج الا بعد استقلال المغرب عام ١٩٥٦ . كما شهدت الفترة منذ اغتصاب فلسطين ١٩٤٨ هجرة اليهود المغاربة الى الكيان الصهيوني حيث بلغ عدد من هاجر منهم في أقل من عقد ١٠٠,٠٠٠ مهاجر يهودي مغربي من اصل ٢١١,٦٧٢ يهودياً(٢٤) .

ان حركة الهجرة من المغرب الاقصى كانت ترتبط بالتغييرات الاقتصادية وتطور الاحداث السياسية ، ورغم الهجرة والظروف الصعبة التي عاشها عمال المغرب الا ان دورهم في تحرير بلدهم ونضالهم من أجل حقوقهم النقابية والوطنية استمر حتى بعد تحقيق الاستقلال .

وبمتابعة مسيرة الحركة العمالية منذ منتصف العشرينات حتى الاستقلال نلاحظ ان القوانين الاستعمارية التي صدرت في المغرب الاقصى لتنظيم العمل كانت تتسم أيضاً بطابع عنصري . ان الحقوق التي تضمنتها هذه القوانين كانت خاصة بالعمال الاوروبيين وكانت القوانين التي تطبق على العمال المحليين ظالمة ومجحفة بحقهم ، ولم يكن ارباب العمل يحترمون حتى الحد الادنى من الحقوق التي شملتها تلك القوانين لهؤلاء العمال. ان نظام التأمين الاجتماعي لم يكن معروفاً ولا مطبقاً في المغرب ، ولم يكن من حق العمال تكوين نقابات عمالية تدافع عن مصالحهم المهنية ، كما كانت اجور العمال الاوروبيين تفوق اجور العمال المغاربة اضافة الى زيادة عدد ساعات العمل بالنسبة للعمال الوطنيين ، ويلاحظ ان اجور النساء العاملات اقل من اجور الرجال ، وبما ان العمال المغاربة كانوا محرومين من تكوين النقابات والانضمام اليها(*) فانهم كذلك كانوا محرومين من حق الاضراب لتحسين اوضاعهم المعيشية(٢٥) .

لقد كان أرباب العمل من المستوطنين يتمتعون بالحرية المطلقة في تحديد الاجر للعمال المغاربة بحجة احترام قانون العرض والطلب ، ففي ظل هذه العلاقة غير المتكافئة بين الذئب والحمل . نشط المستوطنون الرأسماليون بتأييد فعلي من الادارة الاستعمارية لايجاد الوسائل التي تمكنهم من استعادة جزء من الاجر الذي يحصل عليه العامل المغربي ، فلم يكتفوا بقلة الاجر الذي يتقاضاه ، ولا ظروف المعيشة السيئة التي يعيشها ، ولا التفرقة العنصرية التي تمارس ضده ، بل أيضا سعوا الى اقتطاع جزء من الاجر اليسير الذي يحصل عليه ، وذلك بخصم جزء من دخل العامل تحت بند الغرامات ، وكذلك التماطل في دفع أجره الاسبوعي ، حيث

يتعين عليه اذا أراد الحصول على أجره كاملا القيام باجراءات تستغرق وقتاً طويلاً أو إرغامه على قبول تخفيض الأجر أو الطرد ، وفي حال عرض المشكلة على القضاء فان أرباب العمل يخرجون دائما منتصرين ، ونظراً لأن ظروف العامل الاجتماعية لا تسمح بأن يتوقف عن العمل فانه كان يقبل ما يفرض عليه مرغماً(٢٦) .

ان سوء الحالة الاقتصادية وتعرض العمال المغاربة للطرد وتدني الأجر وعدم وجود الفرص أمام الكثيرين منهم ، وسلب الارض منهم دفعهم للهجرة الداخلية والخارجية ، فاتجه الريفيون أول ما اتجهوا الى المدن والى مزارع المستوطنين يبحثون عن العمل ، وكانت الهجرة الداخلية والخارجية تزداد بمرور الوقت ، وازدحم هؤلاء في الاحياء القديمة ، وفي ضواحي المدن وتحولت الى « براكات »(**) من حديد وخشب(٢٧) .

في الفترة ما بين ١٩٣٠ و١٩٣٤ عانت الطبقة العاملة المغربية ظروفاً قاسية ، حيث أفلس الفلاحون نتيجة الاستغلال المركز بسبب الازمة الاقتصادية العالمية وانعكاساتها على الدول الغربية والمناطق المحتلة من قبلها من جهة ، وبسبب القحط والمجاعات والاوبئة من جهة أخرى ، واستمرت هذه الأزمة في الحقيقة حتى الحرب العالمية الثانية واثناءها ، اضافة الى ما كان يعانيه الفلاحون من كثرة الضرائب على المحاصيل والقطعان وغيرها مما دفع الكثيرين الى الهجرة نحو المدن والى الخارج ، ومن شدة المعاناة والظروف التي عاشتها الطبقة العاملة في بلادها أو في اوروبا تبلور لديها وعي طبقي ووطني سياسي جعلها ركيزة اساسية في الحركة الوطنية .

وطبيعة الحياة في مناطق السكن بين العمال الوطنيين والاجانب كانت مختلفة ولا سبيل الى مقارنتها ببعضها . ذلك ان المستوطنين كانوا يعيشون في مناطق خاصة بهم تفصلهم عن الاهالي حواجز عرقية واجتماعية واقتصادية . ولم يكن الاوروبي يدخل حياً أهلياً ، ولم يكن أحد من الاهالي يستطيع السكن في حي أوروبي إلا النخبة التي عملت في الادارة المخزنية كانت تتعاون مع الادارة الاستعمارية . اما باقي افراد الشعب فلم يكن يسمح لهم بدخول الحي الأوروبي عدا الخدم في منازل الاوروبيين والحمالين ، وباعة الصحف في اسواق المدينة . لقد كانت العائلات الأوروبية تسكن بيوتاً حديثة من اسمنت ، في الوقت الذي كان يسكن المواطنون القرى القصديرية والخيام والأكواخ ، وفي كثير من الاحيان حتى هذه المساكن البائسة تابعة لمؤسسات محلية وأوروبية إقطاعية تؤجرها للعمال المغاربـة، ونظراً لسوء الحالة الاقتصادية والصحية لهؤلاء اضطر نسائهم وأطفالهم الى العمل ليتوفر لعائلاتهم الحد الادنى من المعيشة(٢٨) .

يقول عبدالله البارودي « ان التبعية الاقتصادية والثقافية التي تمارس في بعض دول المغرب العربي مبنية في الواقع على مجموعة علاقات السيطرة ما بين بنيتين اجتماعيتين ذات أشكال وهياكل مختلفة ، وبالاضافة الى مستويات من التطور غير متكافئة ، بنية اجتماعية رأسمالية لمركز الهيمنة الاستعمارية مقابل بنية اجتماعية رأسمالية زراعية تجارية خاضعة وذات طابع مضارب مرتكزة على هياكل اجتماعية مميزة بتحالف اقطاعي بورجوازي ، وان قاعدتها الاقتصادية ومصالحها لا يمكن ان تتكرس وتتوسع الا في اطار التبعية للامبريالية والرأسمالية العالمية . والهجرة من دول المغرب العربي الى اوروبا ليست الا احدى مكونات هذه التبعية وهذا الخضوع »[٢٩] .

وكانت فرنسا تهدف من تهجير اليد العاملة من المغرب العربي اليها تحقيق هدف سياسي وآخر اقتصادي على أثر التعبئة العامة إبان الحربين العالميتين فقد كان الغرض تأمين اليد العاملة لمصانع الاسلحة وللقطاع الزراعي المفتقر لها ، ومن جهة أخرى الاستفادة من تيار الهجرة هذا لخلق ظروف اضافية تؤدي الى تفكيك القبائل المناوئة للوجود الاستعماري الامر الذي كان له أثره المباشر على المقاومة المسلحة في المغرب الأقصى مثلا[٣٠] .

اذاً كان هناك هدفان من العمل على تهجير المواطنين أو تشجيعهم على الهجرة من المغرب العربي الى أوروبا ، الاول اقتصادي كون هذه اليد العاملة رخيصة وتطبق عليها قوانين المستعمرات في التفرقة في الأجر والضمانات الاجتماعية وغيرها ، وهدف سياسي لمواجهة ثورة القبائل المسلحة او احتمال تمردها ، ففرنسا تستفيد من عملية الهجرة والهجرة المعاكسة ، أي هجرة المستوطنين وتحقيقهم للغرض الاقتصادي في الاستثمار وتوفير احتياجات السوق الفرنسية من جهة ، وتحقيق الغرض السياسي بتبعية اقتصادية في المغرب العربي للقوى الرأسمالية الغربية وسيطرة المستوطنين واطالة عمر الاستعمار واذابة الشخصية الوطنية والهوية العربية للمنطقة من جهة أخرى .

وكان لتلك السياسة المدروسة نتائج سلبية على الحركة العمالية في منطقة المغرب العربي لا بل على الشعب العربي كله في هذه المنطقة بقيت آثارها الى اليوم وحتى بعد رحيل الاستعمار العسكري .

المشكلات النقابية للحركة العمالية في المغرب العربي :

عندما استقلت دول المغرب العربي تونس والمغرب الاقصى عام ١٩٥٦ والجزائر عام ١٩٦٢ كانت الاتحادات العمالية القائمة هي الاتحاد المغربي للشغل والاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد العام للعمال الجزائريين[٣١]

ولهذه الاتحادات الثلاثة تاريخ نضالي على المستوى المهني والسياسي يبدأ مع نهاية الحرب العالمية الأولى ، ورغم خصوصية كل منها في الاسلوب ومدى علاقته بالاحزاب السياسية ، وفكر قياداته الا ان هناك خصائص أساسية مشتركة بين هذه الاتحادات العمالية أهمها ان هذه الاتحادات كانت تناضل من اجل حقوق الطبقة العاملة في المغرب العربي النقابية والمهنية، تلك الطبقة التي كانت تعيش ظروفاً واحدة في ظل الاستعمار الاستيطاني والتي لعبت دوراً هاماً في الحركة الوطنية منذ وقت مبكر مع تكويناتها النقابية الاولى قبل قيام الاتحادات ، كما انها مثلت أصالة الشعب في المنطقة بصمودها وصلابتها في فترة الاستعمار وبعد الاستقلال وحافظت على نقائها دون ان تتلون أو تتلوث رغم الظروف الصعبة التي مرت بها .

ولما كانت الحركة العمالية تمثل المضطهدين من أبناء المغرب العربي كانت على الدوام القوة الجماهيرية المؤثرة سياسياً ، وكانت تشكل القواعد الحقيقية للاحزاب في المنطقة مما أدى الى تحالف الامبريالية مع القيادات المحلية اللاهثة وراء السلطة وذات المصالح الفردية البورجوازية لاجهاض دور الطبقة العاملة لعرقلة تحقيق التحولات الاجتماعية وإحداث التغيير المطلوب .

كما تجدر الاشارة الى عامل ساهم في عجز الحركة العمالية عن أداء دورها هو الانشقاقات النقابية ، وتأثير الاختلاف الايديولوجي للاحزاب السياسية عليها ، ووجود شبه ارستقراطية عمالية أحياناً كانت عائقاً أمام التحولات الجذرية ، ولكن ذلك كله لم يعرقل مسيرتها ، لا بل ان تلك السلبيات لا يجب ان تخفي الدور المؤثر والايجابي الذي لعبته هذه الطبقة ممثلة بتنظيماتها النقابية في التحرر من الإستعمار التقليدي قبل الاستقلال، والدور الذي تلعبه اليوم للتحرر من الاستعمار الجديد . . .

ان معرفة مشكلات الحركة العمالية في المنطقة في الفترة الاستعمارية واتجاهاتها وتوجهاتها يتطلب معرفة التركيب الاجتماعي والطبقي للعمال . فالحركة العمالية تتوزع ما بين عمال زراعيين وعمال مدن ، عمال من أبناء المغرب العربي وعمال أوروبيين ، عمال منظمين الى نقابات وعمال غير منظمين ، عمال مهرة وعمال شبه مهرة وعمال غير مهرة .

وكون المنطقة أساساً زراعية فإن العمال الزراعيين يشكلون أغلبية العمال في الريف وأيضا بسبب عدم وجود الصناعة أو ضعفها .

والارقام التالية توضح لنا حقيقة الوضع الاجتماعي للطبقة العاملة في الجزائر في الفترة الاستعمارية على سبيل المثال ، ففي عام ١٩٥٤ كان هناك ٥٠٠,٠٠٠ عامل زراعي بينهم ١٧٠,٠٠٠ عامل دائم فقط مقابل ٢٤٠,٠٠٠ عامل ومستخدم في الصناعة والمناجم والنقل

والتجارة . اما التنظيم النقابي في الريف فقد واجه عقبات كبيرة لعدم استقرار العمال نتيجة السياسة الاستيطانية ، والتقاليد الفلاحية ، وعدم وجود الوعي النقابي والسياسي ، وانتشار الامية ، ومحاربة الاستعمار لاي نوع من النشاط النقابي .

ومن مشكلات الحركة العمالية في المنطقة انها تتشكل من عمال اوروبيين وعمال من أبناء المغرب العربي ، وهذا الوضع له معنى سياسي واجتماعي ، فالعمال الاوروبيون عمال فنيون مهرة والعمال الوطنيون أغلبهم غير مهرة ، وعدد كبير منهم عاطل عن العمل بفعل السياسة الاستعمارية . وعلى سبيل المثال كان عدد المستخدمين من الاوروبيين في الجزائر عام ١٩٥٤ هو ١٦٢,٠٠٠ مستخدم وموظف وعامل ماهر مقابل ٩,٠٠٠ عامل غير ماهر و ١٤,٠٠٠ عاطل عن العمل بينما يقابلهم من الجزائريين ٨٥٠٠٠٠ ، ١٧٢٠٠٠٠ ، ١٣٣٠٠٠٠ ذلك يعني ان العمال الاوروبيين كانوا يحتلون الصدارة في الانتاج والاجر والمكانة الاجتماعية في الفترة الاستعمارية بينما يعاني المواطنون من عدم الاستقرار والبطالة والهجرة وقلة الأجر[٣٢] . يضاف الى ذلك ان معظم العمال الوطنيين غير منظمين الى منظمات نقابية للأسباب التالية : تشتت العمال ، ووجود عدد كبير من العاطلين عن العمل غير القابلين للتنظيم . ولكن القوى السياسية قد تمكنت من الوصول للعمال وبلورة وعيهم النقابي والسياسي وتنظيمهم في النقابات العمالية[٣٣] .

وأدى ذلك الى ان تلعب الحركة العمالية دورا هاما في الحركة الوطنية قبل الاستقلال وبعده . انه لم يحدث انقطاع بين القيادات النقابية قبل استقلال المغرب العربي وقيادات ما بعد الاستقلال ، بل كانت ولا تزال أجيال متعاقبة تكمل بعضها ، فظروف الاستقلال لم تغير من فكر أولئك النقابيين ونشاطهم وإن كانت قد أثرت في أسلوب عملهم كون مرحلة ما بعد الاستقلال تختلف في طبيعتها ومتطلباتها عن المرحلة السابقة على الاستقلال . ومنذ الاستقلال أصبحت القيادات النقابية تركز اهتمامها على تدريب وتعليم وتثقيف الطبقة العاملة . وبحكم الاستعمار الثقافي ومحاولات الاستعمار الفرنسي القضاء على اللغة العربية ، فان تلك الاوضاع قد عكست نفسها على الطبقة العاملة .

أولاً وقبل كل شيء كانت الأمية سائدة في قطاعات واسعة من الطبقة العاملة تصل نسبتها الى أكثر من ٨٠٪ وان الذين يستطيعون القراءة والكتابة ممن دخلوا الكتاتيب كان عددهم قليلا ، وان عددا محدودا جدا قد تمكن من التعليم في المدارس العربية والفرنسية . ان قضية التعريب التي كانت تشغل بال العناصر والقوى الوطنية قبل الاستقلال وبعده كانت قضية الطبقة العاملة ، وقد عانت الكثير من تأثير اللغة الأجنبية وضرورة تدريب المواطنين

فنياً ، وإعداد الكوادر القيادية لتحمل مسؤولية البناء الاجتماعي . ولكن ظروف الضغط الاستعماري والاستغلال الاستيطاني قبل الاستقلال ، وظروف الصراع السياسي وطبيعة النهج الذي سلكته القوى السياسية في مناطق المغرب العربي بعد الاستقلال ومدى قناعتها بدور الحركة العمالية كان له تأثيره على بنية الطبقة العاملة والحركة العمالية وقياداتها مما ادى في كثير من الاحيان الى صدامها مع النظم السياسية القائمة ، وتحولت مضطرة الى الدخول في صراعات وخلافات شلت قدرتها وادخلت قياداتها الى السجون كما تعرضت بعض قياداتها الى التصفيات الجسدية .

ورغم تلك الظروف الصعبة التي مرت بها الا انها قد أدت الى صلابة موقفها وتجذير فكرها وممارستها . ولم يقتصر الامر على صراع الحركة العمالية مع السلطات ، ولكنه أيضاً كان صراع في بعض الأحيان بين قيادات نقابية عمالية بعضها يعبر عن الحركة العمالية وشرعي الانتماء لها والنضال من اجل تحقيق مطالبها ، وبعضها مفروض عليها من السلطات السياسية لشل قدرتها وترويضها وإخضاعها لمشيئة النظم السياسية القائمة ، وبدون شك فإن ذلك قد أعاق مسيرة الحركة العماليةفي المنطقة ،وعطل من دورها ولكنه لم يفقدها الأيمان بقضيتها وباستمرارية العمل من أجل حقوق هذه الطبقة وإحداث التحولات الاجتماعية في المنطقة .

الدور الوطني للحركة العمالية في المغرب العربي :

لم تعد نضالات الحركة العمالية في حدود المطالب النقابية والمهنية الخاصة بالعمال ، ولكنها كانت تتعدى ذلك الى قضية التحرر والبناء الاجتماعي لكل الشعب والذي أكده في أكثر من مناسبة الزعيم النقابي التونسي فرحات حشاد منذ عام ١٩٤٦ . وكانت الافكار التي تطرحها الحركة النقابية تقدمية منذ وقت مبكر فعلى سبيل المثال طالب الاتحاد العام للشغل التونسي في مؤتمره الذي انعقد في ابريل عام ١٩٤٩ بتأميم المؤسسات الكبرى ذات المصلحة العامة ، ورفع المستوى الاجتماعي والثقافي للشعب عن طريق التعليم الالزامي [٣٤] .

لقد كان تأسيس الاتحادات العمالية بدوافع تحقيق مصالح الطبقة العاملة ، ولكن سرعان ما أدركت قيادات تلك الاتحادات ان نضالاتها المهنية لا يمكن ان تحقق أهدافها دون التحرر السياسي والاقتصادي من السيطرة الاستعمارية ، لذا كانت تهدف بتأسيسها مضاعفة الكفاح لتحقيق الاستقلال الوطني فأعطى ذلك المفهوم مجالاً لتنظيم وتجنيد وتعبئة القوة المنتجة في المجتمع لتقوم بدورها الى جانب القوى الاجتماعية الأخرى للتحرر وإحداث التغير الاجتماعي[٣٥] . وبرغم القمع الذي استهدف الحركة العمالية بالتسريح التعسفي للعمال والاعتقالات للقادة النقابيين والاغتيـالات رغم ذلك استطاعت الاتحادات العمالية في منطقة

المغرب العربي ان تثبت وجودها وأن تستقطب العمال من داخل المنطقة او خارجها ، وان تكثّف من نضالها وتصبح قوة اجتماعية مؤثرة لا يمكن تجاهلها وتجاهل دورها السياسي والاقتصادي والاجتماعي .

ولقد كانت أمام الحركة العمالية التي تشكل العمود الفقري للحركة الوطنية في منطقة المغرب العربي مهمات اساسية تتلخص بالآتي :

- العمل على تدمير القاعدة الاقتصادية للاستعمار الفرنسي .
- العمل على تعبئة العمال للانخراط في كافة صور الكفاح ضد المستعمر .
- العمل على مقاومة الاستغلال السياسي والاقتصادي والاجتماعي .
- العمل على تكوين وعي نقابي وسياسي للعمال قادر على مقاومة الاستغلال[٣٦] .

العمل ضمن هذه المهمات عبر تاريخ الحركة العمالية أكسبها ثقة فئات الشعب الاخرى ، كما انها كانت المعبر الحقيقي عن ضمير الشعب والأمة على ارض الواقع ضد الاستعمار والاستغلال الاستيطاني .

وفي دراسة للدكتور مصطفى كريم والدكتور كرمال صموت تحلل العلاقة بين الحركة العمالية التونسية والحركة الوطنية ، وكيف ان التحرر الوطني ذا الطابع السياسي قد تغلب على فكر وممارسة الحركة الوطنية ، ولم تأخذ القضية الاجتماعية نفس الاهتمام حيث لم تتمكن الحركة العمالية من تسلم السلطة بعد الاستقلال ، ويفسران الامر بالصراع والاختلاف الايديولوجي في الساحة التونسية والتي كانت جميعها في اطار الحركة الوطنية الاسلامية والماركسية وغيرها. ان التركيز على الكفاح ضد الاستعمار كان لتحقيق الاستقلال الوطني والتخلص من الاستعمار واقامة السلطة الوطنية دون ان يعطي ذلك الكفاح بعداً اجتماعياً متميزاً ومحدداً[٣٧] .

إن الحركة العمالية التونسية لم تتمكن من تسلم السلطة ، ولكن ذلك لا يعني ان نضالها لم يتمكن من إعطاء الحركة الوطنية مضموناً اجتماعياً ، كما انه لم يكن هناك سلام أو وفاق ما بين الحركة العمالية والحركة السياسية خاصة بين القيادات لاختلاف الانتماء الطبقي والاختلاف الايديولوجي ، ولكن الدور النضالي العمالي النقابي والسياسي كان ولا يزال المحرك الاساسي للحركة الوطنية وللمكاسب الوطنية التي تحققت على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي في المنطقة .

لقد كان ارتباط الحركة العمالية بالحركة الوطنية منذ البداية والذي تمثل في تكوين « نجمة شمال افريقيا » هو الربط ما بين المطالب العمالية المهنية والمطالب الوطنية السياسية[٣٨] . ولم تعمر نجمة شمال افريقيا طويلا ولكنها أفرزت في نهاية العشرينات التنظيمات القطرية في كل من الجزائر وتونس والمغرب الاقصى ، حيث قام حزب الشعب الجزائري ، والحزب الدستوري التونسي وحزب الاستقلال في المغرب . ان هذه الاحزاب كان لها تكوينها المحلي في كل قطر ولكن فكر نجمة شمال افريقيا بقي مؤثرا في مسيرة هذه الاحزاب باتجاه الجذرية والارتباط بمصالح الطبقة العاملة، وإن لم تتمكن القيادات العمالية من قيادة هذه الاحزاب ، ولكنها كانت مؤثرة في بنيتها البشرية واتجاهاتها السياسية .

وفي عام ١٩٥٣ تم إنشاء « اللجنة الثورية للوحدة والعمل » في الجزائر[٣٩] وبغض النظر عن طبيعة الصراع السياسي الذي كان سائداً بين القيادات الوطنية في تلك المرحلة ، والتي توزعت بين اتجاهات ثلاثـة الاندماجيون والراديكاليون والمعتدلون ، الا ان تسمية هذا التنظيم باللجنة الثورية للوحدة والعمل تشير الى الارتباط بالقاعدة العمالية على أقل تقدير فان القوى السياسية لم تكن لتستطيع بعد ذلك تجاهل تأثير الحركة العمالية في مسيرة العمل الوطني[*] . ان اختلاف التوجهات السياسية تعبير عن خلفية اجتماعية طبقية ، هذا هو واقع الحال للقوى السياسية في الجزائر ، فالقوى الوطنية الأكثر وضوحا وجذرية هي الاكثر ارتباطاً بمصالح الطبقات الاجتماعية التي سحقها الوجود الاستعماري الاستيطاني .

لقد أكد برنامج جبهة التحرير الوطني الجزائرية في مؤتمر طرابلس ١٩٦١ على ان الفلاح والعامل بوجه عام هما اللذان كانا القاعدة النشيطة للحركة ، وأعطياها طابعها الاجتماعي والسياسي بصورة أساسية[٤٠] . ولكن ذلك الدور لم يكن مؤثراً لولا ان العمال والفلاحين ينتظمون في مؤسسات نقابية عمالية لها دور نقابي مهني ودور سياسي وطني وعلى علاقة وطيدة مع الاحزاب السياسية تمدها بالقوى البشرية ، وتقدم لها خبرتها النقابية وتسجل على أرض الواقع ممارستها النضالية الصلبة .

لقد كان النشاط السياسي للاتحادات العمالية عاملاً مؤثراً في نضال الحركة الوطنية في المغرب العربي والذي تمثل في الاضرابات والمظاهرات ، لا بل في الاشتراك في الكفاح المسلح ضد الاستعمار . صحيح ان الفاعلية ليست بالاعداد المسجلة في تلك الاتحادات ، ولكن بنوعية العمل الذي يقومون به ، وبالوعي الذي يتوفر لديهم ، الوعي بالقضية الوطنية الشاملة . ومسيرة الكفاح الوطني في منطقة المغرب العربي توضح ان للحركة النقابية العمالية دوراً بارزاً في ذلك الكفاح ، وان البعد الاجتماعي الذي تعمق مع الوقت واضطر بعض

الأحزاب الى تبني القضية الاجتماعية لدليل على تأثير الحركة العمالية في الاحداث قبل الاستقلال وبعده .

ورغم الدور الذي لعبته الطبقات الشعبية في النضال ضد الاستعمار لتحقيق الاستقلال الوطني ، فان هذه الطبقات لم تحصل على دور قيادي مؤثر بعد الاستقلال والنسب التالية توضح هذه الحقيقة .

عندما تكونت الجمعية الوطنية في الجزائر عام ١٩٦٢ على سبيل المثال من نواب رشحهم المكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني الجزائرية كانت نسبة العمال والمعلمين والمستخدمين والطلاب والمزراعين تشكل ٥٠٪ ، وكانت نسبة العسكريين وأصحاب المهن الحرة والتجار تشكل ٥٠٪ ايضا ، وباحتساب نسبة العمال والتي كانت ٧٪ فقط[٤١] تتضح حقيقة الدور القيادي للطبقة العاملة بعد الاستقلال ! لقد كانت الحركة العمالية تطمح الى توسيع سلطتها الاجتماعية بعد الاستقلال ، ولكن سيطرة الحكومة عليها أدت الى الحد من تلك السلطة، إضافة الى العوامل الأخرى حيث نمت طبقة بورجوازية صغيرة لعبت دوراً هاماً في القرار السياسي ، إضافة الى دور العسكر الذي تعاظم بعد الاستقلال ، وهذه سمة بارزة من سمات القرن العشرين في دول العالم الثالث .

ونستنتج من دراستنا للحركة العمالية في المغرب العربي النتائج التالية :

أولا : ان نشأة وتطور الحركة العمالية المنظمة قد واكبت نشأة وتطور الحركة الوطنية بعد الحرب العالمية الأولى في منطقة المغرب العربي .

ثانيا : ان الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي كانت تعيشها الطبقة العاملة في منطقة المغرب العربي في الفترة الاستعمارية متشابهة رغم الاختلافات الجزئية الخاصة بكل قطر .

ثالثا : ان الاستعمار الاستيطاني الذي استهدف الارض كان له تأثير مباشر على أوضاع الطبقة العاملة في المنطقة مما نتج عنه هجرة معاكسة لأبناء المنطقة وإفقار مستمر وبطالة دائمة.

رابعا : ان الحركة العمالية في منطقة المغرب العربي قد لعبت دوراً رئيسياً وهاماً في الحركة الوطنية وتحقيق الاستقلال ، وتحملت الكثير في الفترة الاستعمارية وهي القوة المنتجة الرئيسية بعد الاستقلال .

المراجع والهوامش

(١) عبد الحميد الأرقش ، حركة محمد علي النقابية في تونس وابعادها الحقيقية ورقة مقدمة الى ندوة منظمة العمل العربية التي اقيمت في الجزائر نوفمبر ١٩٧٩ م ، ص ٢ . انظر ايضا : سمير أمين المغرب العربي الحديث ، ترجمة ق . واغر ، بيروت ١٩٨٠ م ص ٢٥٣ ـ ٢٥٧ .

(*) إن هجرة الجزائريين في فترة ما بين الحربين العالميتين قد اتجهت اساساً إلى فرنسا والمغرب الأقصى وسوريا أي إلى الدولة المستعمرة والمناطق التي تقع تحت سيطرتها .

(٢) د . عبد القادر جغلول ، ترجمة فيصل عباس ، تاريخ الجزائر الحديث ـ دراسة سوسيولوجية ، بيروت ، ١٩٨١ ، ص ١٥٠ .

(٣) دمان ذبيح عبدالله ، عضو اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني الجزائري والأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، حوارات حول ضفاف الثورة ، مجلة صامد الاقتصادي ، بيروت ، تموز ١٩٨١ ، ص ٧٨ .

(**) يرجع تاريخ الاضرابات العمالية في المنطقة الى عام ١٩٠٠ م ، (انظر : جورجيت عطية ابراهيم ، حركة النقابات التونسية عبر التاريخ الوطني) ، مجلة « دراسات عربية » ، بيروت ، يونيو ١٩٨٠ ، ص ٤٩ .

(٤) د . مصطفى كريم ، قصة الحقوق النقابية ، المجلة التاريخية المغربية ، يناير ١٩٧٨ ، تونس ، ص ٦٢ .

(٥) الدكتور عبد القادر جغلول ، المصدر اسابق ، ص ١٥٠ ـ ١٥١ .

(٦) بلانس ج . ل مناهضة الفاشية والنضالات العمالية في الجزائر ، ١٢ فبراير ١٩٣٤ م ندوة منظمة العمل العربية بالجزائر ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر ، ص ١ ، ورقة قدمة في الندوة ، نوفمبر ١٩٧٩ م .

(٧) افابريستار ،الدور الثوري للعامل الزراعي والفلاح بدون أرض ، ندوة منظمة العمل العربية بالجزائر ، المعهد العربي للثقافة العمالية ، وبحوث العمل بالجزائر ورقة قدمت في الندوة ، ص ٣ ، نوفمبر ١٩٧٩ م .

(٨) جوان جلبيي ، ترجمة عبد الرحمن صدقي أبو طالب ،مراجعة راشد ابراوي ، ثورة الجزائر ، نيويورك ١٩٦٠ ، طبعت الترجمة في مصر ، ص ٤٩ .

(٩) بلانس ج . ل مناهضة الفاشية والنضالات العمالية ، ورقة مقدمة لندوة المعهد العربي للثقافة العمالية.وبحوث العمل في الجزائر نوفمبر ١٩٧٩ م ، ص ٤ ـ ٥ . انظر ايضا : بلانس جان ، اضرابات حزيران عام ١٩٣٦ ، ورقة مقدمة الى نفس الندوة .

(١٠) د . عبد لقادر جغلول ، المصدر السابق، ص . ١٥٠ ـ ١٥١ .

(١١) المصدر السابق ص ١٥٢ ـ ١٥٤ .

(*) لمزيد من التفاصيل حول الحركة العمالية الجزائرية في الثلاثينات انظر : جاك شوكرون ، جامعة باريس « تحول النقابية في الجزائر خلال سنوات الجبهة الشعبية ١٩٣٦/ ١٩٣٩ » ورقة مقدمة الى ندوة منظمة العمل العربية ، الجزائر نوفمبر ١٩٧٩ .

(١٢) المصدر اسابق ، ص ١٥٩ ، ١٦٢ ـ ١٦٥ .

(١٣) شارل أندري جوليان ، افريقيا الشمالية تسير ، ١٩٧٦ ، تونس ، الدار التونسية للنشر ، ص ٩٧ .

أنظرا أيضاً : عبد الحميد الارقش ، حركة محمد علي النقابية في تونس وأبعادها الحقيقية ، ورقة مقدمة لندوة منظمة العمل المغربية ، الجزائر ، نوفمبر ١٩٧٩ ، ص ٦ - ٧ .

انظر ايضاً : افريقيا الشمالية تسير ، تونس ١٩٧٦ ، ص ٩٧ .
انظر أيضاً : الطاهر عبدالله ، الحركة الوطنية التونسية ١٩٧٨ ، ص ٢٠٥ - ٢٠٧ .

(١٤) الطاهر عبدالله ، المصدر نفسه ، ص ٢١٧ - ٢١٩ ، ٢٢٧ .

(١٥) المصدر السابق ، ص ٢٢٨ - ٢٣٠ .

(١٦) جورجيت عطية ابراهيم ، حركة النقابات التونسية عبر التاريخ الوطني ، مجلة دراسات عربية ، العدد ٨ ، السنة السادسة عشرة ، حزيران - يونيو ، بيروت ١٩٨٠ ، ص ٤٨ - ٤٩ .

(١٧) عبد الحميد الأرقش ، المصدر السابق ، ص ٣ - ٤ .

(*) لقد اعتمدت مزارع المستوطنين الاوروبيين في تونس على اليد العاملة المحلية لأنها متوفرة ورخيصة من جهة ويمكن الاستغناء عنها في الوقت المناسب من جهة أخرى .

(١٨) أحمد تفاسكا ، تطور الحركة العمالية في المغرب ، بيروت ، ١٩٨٠ ، ص ٨٤ - ٨٥ .

(١٩) المصدر السابق ، ص ٨٥ - ٨٨ .

(٢٠) أحمد تفاسكا ، المصدر السابق . ص ٨٩ - ٩١ ، ٩٥ .
(٢١) المصدر السابق ، ص ٩٦ ، ١٠٠ .
(٢٢) عبدالله البارودي ، المصدر السابق ، ص ١٧ - ١٨ .
(**) لقدحدثت مجاعة شاملة في المغرب الاقصى عام ١٩٤٥ أدت الى هجرة واسعة من الجنوب الى الشمال ، وكانت مناطقهم بين الحين والآخر تتعرض لغزو الجراد وتقضي على المحاصيل الزراعية ، اضافة الى الآثار الاقتصادية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية واتجاه رجال الاعمال الفرنسيين للاستثمار في المغرب ادى الى الحاجة لليد العاملة المغربية في المدن خاصة . (انظر : عبدالله البارودي ، المغرب - الامبريالية والهجرة ، بيروت ١٩٧٩ ، ص ٥٢ - ٥٣) .

(٢٣) مجموعة من التقدميين المغاربة ، الصراع الطبقي في المغرب ، بيروت ، ١٩٧٣ ، ص ١٧٢ - ١٩٧٣ .

(٢٤) عبدالله البارودي ، المصدر السابق ، ص ١٨ - ٢٠ .

(*) رسمياً كانت النقابات ممنوعة ، ولكن النقابات الوطنية قد تكونت سرياً ، وانضم لها العمال باعداد كبيرة رغم الاجراءات التعسفية لحرمانهم من حقوقهم النقابية والسياسية .

(٢٥) عبد الكريم غلاب . تاريخ الحركة الوطنية بالمغرب في نهاية الحرب الريفية الى اعلان الاستقلال ، الجزء الأول ، الدار لبيضاء ، ١٩٧٦ ، ص ١٣٢ - ١٣٣ .

(٢٦) أحمد تاسفكا : تطور الحركة العمالية في المغرب ، بيروت ١٩٧٦ ، ص ٩٥ - ٩٦ .

(**) البراكات : لفظ يطلق على السكن البائس للعمال ويقام من الصفيح والقش والحديد والخشب وهي مساكن غير صحية .

(٢٧) البير عياش : نشأة الطبقة العاملة المغربية وتطورها اثناء الفترة الاستعمارية ١٩١٩ - ١٩٥٢ دراسات عن الطبقة العاملة في الوطن العربي ، بحوث الندوة الاولى للمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر ، ديسمبر ١٩٧٨ ، ص ٨٤ - ٨٥ العدد ٢ ديسمبر ١٩٧٩ ، الجزائر ، منظمة العمل العربية .

(٢٨) أحمد تفاسكا : المصدر السابق ، ص ١٠٨ - ١١٣ .

(٢٩) عبدالله البارودي : المصدر السابق ، بيروت ، ١٩٧٩ ، ص ٩٤ .

(٣٠) نفس المصدر ، ص ١٢ .

(٣١) د . جان كلود ليوزيه ، النقابات وتصفية الاستعمار في المغرب العربي ، بحث مقدم الى ندوة نشأة وتطور الطبقة العاملة العربية ، التي عقدها المعهد العربي للثقافة العمالية بالجزائر نوفمبر ١٩٧٩ ، ص ١ .

(٣٢) د . عبد القادر جغلول : المصدر السابق ص ١٥٥ - ١٥٧ .
انظر ايضا سمير أمين ، المصدر السابق ص ٢٥٣ - ٢٥٧ .

(٣٣) د . عبد القادر جغلول : المصدر السابق ص ١٥٧ - ١٦٠ .

(٣٤) المصدر السابق ، ص ٢٢ - ٢٣ .

(٣٥) د . أيوب : حوارات حول ضفاف الثورة ، مجلة صامد الاقتصادي ، بيروت ، تموز ١٩٨١ . ص ٧٧ - ٧٩ .

(٣٦) د . أيوب : المصدر السابق ، ص ٧٧ - ٧٩ .

(٣٧) د . مصطفى كريم ود . كرمال صموت : ترجمة عبد الجليل التميمي ، الحركة الوطنية والحركة العمالية في الوسط الاستعماري ، المجلة التاريخية المغربية ، تونس ، يناير ١٩٧٩ ، ص ١٠٣ .

(٣٨) مغنية الأزرق ، نشوء الطبقات في الجزائر ، ترجمة عيد كرم ، ١٩٨٠ ، ص ٧١ - ٧٢ .

(٣٩) المصدر السابق ص ٧٦ .

(*) حول دور الحركة العمالية في العمل الوطني انظر : افابريستار ، المصدر السابق ، الدور الثوري للعامل الزراعي والفلاح بدون أرض .

(٤٠) مغنية الازرق : المصدر اسابق ، ص ٨٥ ، ١٣٩ - ١٤٣ .

(٤١) مغنية الازرق ، المصدر السابق ، ص ٩١ .

من أبحاث الأعداد القادمة

ـ الأمن الغذائي في التوثيق	محمد رشيد الفيل
ـ التحليل العلمي للرعاية	نادية سالم
ـ الادمان الكحولي : المشكلة المراوغة	عزت اسماعيل
ـ آراء واتجاهات تربوية في مجال محو الأمية في دولة الكويت	أحمد بستان
ـ علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	ابراهيم رجب
ـ تطبيق الحقائب التعليمية في ميدان الدراسات الاجتماعية	جودت سعادة

حتى لا يفوتك الاطلاع على هذه المقالات ، ولضمان وصول المجلة إليك باستمرار ،
يمكنك تسجيل اشتراكك عن طريق الاتصال أو الكتابة :

مجلة العلوم الاجتماعية ـ ص . ب : ٥٤٨٦ ـ صفاة ـ تلفون : ٢٥٤٩٤٢١ ـ
تلكس : KUNIVER ـ ٢٢٦١٦ ـ كويت

مجلة العلوم الاجتماعية - العدد ١ - المجلد ١٢ - ربيع ١٩٨٤ (صفحات من ٥٣ إلى ٧٦)

الإطار النظري
للمفاضلة بين نظم المعلومات البديلة

محمد يوسف جميل

قسم إدارة الأعمال
جامعة الكويت

مقدمة :

من المهام الرئيسية التي تضطلع بها المحاسبة بفروعها المختلفة مهمة إعداد المعلومات الملائمة لاتخاذ القرارات وايصال هذه المعلومات لمتخذي القرارات سواء كانوا داخل الوحدة الاقتصادية او خارجها. لا شك أن هذه المهمة تعطي المحاسب دورا بارزا في اتخاذ القرارات المختلفة كما لها ايضا انعكاسات في توزيع الموارد الاقتصادية النادرة بين الاستخدامات المتنافسة[١]. ولكن إنتاج المعلومات الملائمة ليس بالمهمة اليسيرة بل ينطوي على العديد من المشكلات التي تتبلور في مشكلة رئيسية، ألا وهي مشكلة المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة[٢]. ولقد بذل عدد غير قليل من الباحثين جهودا مكثفة في سبيل إيجاد الحلول المناسبة لمشكلة المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة بشقيها النظري والعملي. وخلال عقد السبعينات اعتبرت نظرية المنفعة Utility Theory إطارا نظريا ملائما للمفاضلة بين نظم المعلومات. وترتب على ذلك بناء نماذج مثالية Normative Models للمساهمة في انتقاء نظام المعلومات الأمثل من بين النظم المتنافسة[٣]. ولقد ثبت من الدراسات الميدانية والتجريبية الحديثة ان نظرية المنفعة تواجه العديد من المشكلات وأوجه القصور مما يقلل فاعليتها كإطار نظري للمفاضلة بين نظم المعلومات[٤]. ومؤخرا توجت جهود بعض الباحثين باستحداث نظرية التوقعات[٥] Prospect Theory والتي لا شك أن لها استدلالات وانعكاسات على الاطار النظري للمفاضلة بين نظم المعلومات البديلة. استحداث نظرية التوقعات أثار ويثير الكثير من التساؤلات والتي تشمل الآتي: هل يمكن اعتبار نظرية التوقعات بديلا لنظرية المنفعة كإطار نظري للمفاضلة بين نظم المعلومات؟ ما هو الدور الذي يمكن ان تقوم به في انتقاء نظام المعلومات الأمثل؟ ما هي أوجه الشبه والاختلاف الرئيسية بين النظريتين في تقويم وترتيب نظم المعلومات؟ ما هي المشكلات

وأوجه القصور الرئيسية التي تواجه نظرية التوقعات وما هي انعكاسات هذه المشكلات في تحديد اتجاهات تطور الاطار النظري للمفاضلة بين نظم المعلومات ؟

المتتبع للتطورات الحديثة والمتلاحقة في هذا المجال العلمي ، يلاحظ أن جهودا مكثفة بذلت وتبذل من جانب الباحثين في الغرب بهدف الاجابة على التساؤلات السابقة ومثيلاتها مما يؤثر على مسار الاطار النظري. ويقابل ذلك ندرة في البحوث العلمية التي أعدت بخصوصه للمكتبة العربية. وهذا البحث يتناول بالدراسة والتحليل جانباً من التطورات الحديثة في مجال المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة. وعلى وجه الخصوص يهدف البحث الى دراسة وتحليل الجوانب التالية :

١ ـ دور نظرية المنفعة والنموذج العام الناتج عنها في المفاضلة بين نظم المعلومات .

٢ ـ المشكلات وأوجه القصور الرئيسية التي تواجه نظرية المنفعة والنموذج العام المتعلق بها كما بينتها الدراسات الحديثة .

٣ ـ الاطار العام الذي استحدثته نظرية التوقعات وإمكانية استخدامه في المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة. وعرض النموذج الناتج عن نظرية التوقعات باستخدام مثال كمّي .

٤ ـ دراسة تحليلية لأوجه الاختلاف الرئيسية بين النظريتين فيما يتعلق بتقويم وترتيب نظم المعلومات .

٥ ـ الاستدلال على بعض اتجاهات التطور المستقبلية في الاطار النظري للمفاضلة بين نظم المعلومات .

وفي معالجة هذه الموضوعات النظرية الحيوية يسعى البحث جاهداً لاستيعاب الدراسات والأبحاث الحديثة في هذا المجال .

نظرية المنفعة كإطار عام للمفاضلة بين نظم المعلومات البديلة :

من المعروف ان نظرية المنفعة لها علاقة وثيقة بنظرية اتخاذ القرارات (Demski 1972) Decision Theory، إذ أن كلا من النظريتين تسعى لاختيار البديل الأمثل من بين عدد من البدائل المتنافسة. ويتم تعيين البديل الأمثل وفقا لمعيار محدد هو تعظيم المنفعة المتوقعة Maximise Expected Utility. قياس المنفعة وترتيب البدائل وفقا للمعيار المذكور يفترض أن متخذ القرار يقوم بالخطوات التالية[٦] :

أولاً : إحصاء جميع البدائل المتنافسة بطريقة شاملة ووافية.

ثانياً : حصر الحالات أو الأحداث المستقبلية والتي تؤثر على العائد للبدائل المختلفة . طبيعة هذه الحالات أنها مستقبلية وغير خاضعة لرقابة أو ارادة متخذ القرارات لأنها تؤثر عليه ولا يستطيع في المدى القصير التأثير عليها . يتعين على متخذ القرارات دراسة هذه الحالات والأحداث بهدف إعداد التوزيع الاحتمالي لحدوث كل حالة . ينبغي ان يكون حصر الحالات بطريقة شاملة ومتنافسة Exhaustive and Mutually-Exclusive .

ثالثاً : قياس المنفعة لمتخذ القرار لكل بديل من البدائل وفي ظل كل حالة من الحالات .

الخطوات سالفة الذكر يطلق عليها «التحليل الشامل للقرار» Complete Decision Analysis وهي تقود لاختيار البديل الأمثل والذي يعظم المنفعة المتوقعة في ظل حالة عدم التأكد . التحليل الشامل للقرارات يتم في ظل افتراضات Axioms محددة أولها ان متخذ القرارات يقوم بإعداد التوزيع الاحتمالي للحالات او الأحداث وفقا لما تمليه عليه نظرية الاحتمالات Probability Theory[٧] . والافتراض الثاني يتعلق بقياس المنفعة لمتخذ القرار بحيث يعكس الاكتفاء والرضا الشخصي من نتائج بديل مقارنا مع آخر[٨] . افتراض قياس المنفعة ينطوي على افتراضات من أهمها افتراض الانتقال Transitivity Axiom والذي يزعم انه إذا تم تفضيل العائد ($ع_١$) على العائد ($ع_٢$)وأيضا تم تفضيل العائد ($ع_٢$) على ($ع_٣$) إذن يتم تفضيل ($ع_١$) على ($ع_٣$) . وافتراض آخر يشير الى ان المفاضلة بين العائد للبدائل تتم بطريقة مستقلة Independence Axiom . يزعم هذا الافتراض انه اذا كان يفضل العائد ($ع_١$) على العائد ($ع_٢$) فاضافة عائد جديد ($ع_٣$) لكل منهما لن تؤثر على الاختيار - بعبارة أخرى ان متخذ القرار سوف يظل يفضل ($ع_١$ + $ع_٣$) على ($ع_٢$ + $ع_٣$)[٩] . هذه الافتراضات أساسية لبناء الاطار النظري لنظرية المنفعة لأنها تمكن من اتخاذ قرارات منطقية ومتناسقة . ولكن مدى مصداقية وواقعية هذه الافتراضات قد أثار الكثير من الجدل بين الباحثين مما سوف نتناوله بالتحليل عند مناقشة المشكلات وأوجه القصور الرئيسية التي تواجه استخدام نظرية المنفعة في المفاضلة بين نظم المعلومات .

في ظل التحليل الشامل للقرارات وعلى ضوء الافتراضات سالفة الذكر يكون للبيانات الصادرة من نظام معلومات قيمة في حالة واحدة فقط ألا وهي حالة تأثير البيانات على التوزيع الاحتمالي للحالات . وفي حالة عدم تأثر التوزيع الاحتمالي بالبيانات ففي هذه الحالة تكون قيمة البيانات صفراً لمتخذ القرارات[١٠] . ولتوضيح هذا المفهوم لنفترض أن ر (ح) تمثل التوزيع الاحتمالي للحالات قبل الحصول على معلومات وأن ر(ح / أ،ن) تمثل التوزيع الاحتمالي الشرطي بعد الحصول على الرسالة الاشارية (أ) Signal من نظام المعلومات (ن) Information

System. ففي هذه الحالة الانحراف بين التوزيع الاحتمالي قبل وبعد الحصول على الرسالة الاشارية هو الذي يعطي المعلومات قيمتها. ويتم استخدام قيمة المعلومات ـ معبرا عنها بالقيمة المتوقعة للمنفعة ـ كمعيار للمفاضلة بين نظم المعلومات البديلة. وفيما يلي النموذج العام لتقويم نظم المعلومات والمفاضلة بينها وفقا لاطار نظرية المنفعة(١١):

$$\text{ق}_{\text{م}}\ (\text{م}_{\text{ن}}\ /\ \text{ن}) = \sum_{\text{أ}} [\text{تعظيم}_{\text{ب}} \sum_{\text{ح}} \text{م}_{\text{ب}}\ (\text{ح}\ ،\ \text{ب})\ \text{ر}\ (\text{ح}/\text{أ}،\ \text{ن})]\ \text{ر}\ (\text{أ}/\text{ن}) \ldots (١)$$

في هذا النموذج التعبير ق$_{\text{م}}$ (م$_{\text{ن}}$/ن) يمثل القيمة المتوقعة للمنفعة التي يحصل عليها متخذ القرارات من نظام المعلومات (ن). يلاحظ ان المنفعة (م$_{\text{ن}}$) شرطية بنظام المعلومات (ن). أما (م ب) تمثل المنفعة لعائد كل بديل من البدائل (ب). ولقد سبق الاشارة الى ان ر (ح/أ، ن) تمثل التوزيع الاحتمالي الشرطي لوقوع الحالة (ح) علما بحدوث الرسالة الاشارية (أ) من نظام المعلومات (ن). اما ر(أ/ن) تتمثل التوزيع الاحتمالي الحدي لوقوع الرسالة الاشارية (أ) علما بأن نظام المعلومات (ن) هو الذي أصدر هذه الرسالة.

استخدام نظرية المنفعة في المفاضلة:
بين نظم المعلومات

استخدام نظرية المنفعة في المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة يتطلب من متخذ القرارات أن يقوم بتحديد البدائل المتنافسة والحالات المستقبلية، التوزيع الاحتمالي لحدوث الاحالات ، وأيضاً قياس المنفعة لكل بديل، بالمثال الكمي التالي نحاول توضيح استخدام نظرية المنفعة لاختيار نظام المعلومات الأمثل(١٢). لنفترض ان متخذ القرار يستخدم أسلوب «التحليل الشامل للقرار» وعلى ضوء ذلك قام بإعداد جميع البيانات المطلوبة كما يوضحها الجدول رقم (١). متخذ القرارات يواجه بضرورة المفاضلة بين نظامين للمعلومات ن$_{١}$، ن$_{٢}$. هذه النظم تمد متخذ القرارات برسالات اشارية (أ) عن الحالات او الأحداث المستقبلية (ح) كما هو موضح أدناه:

ن$_{١}$:
أ$_{١}$ [ح$_{١}$، ح$_{٢}$]
أ$_{٢}$ [ح$_{٣}$ ، ح$_{٤}$ ، ح$_{٥}$]

ن$_{٢}$:
أ$_{٣}$ [ح$_{١}$]
أ$_{٤}$ [ح$_{٢}$، ح$_{٣}$ ، ح$_{٤}$، ح$_{٥}$]

للمفاضلة بين نظام المعلومات ن$_{١}$ ونظام المعلومات ن$_{٢}$ يتم استخدام النموذج العام (معادلة رقم ١) كما يلي:

أولاً : يتم حساب التوزيع الاحتمالي الشرطي Conditional والحدي Marginal للحالات في ظل نظام المعلومات ن$_{١}$ ونظام المعلومات ن$_{٢}$ كما هو موضح بالجدول رقم (٢) والجدول رقم (٣).

ثانياً : تحسب القيمة المتوقعة للمنفعة لكل بديل من البدائل في حالة تبني نظام المعلومات الأول كالآتي[١٣]:

ق (^{م}ب/ب$_{١}$، أ$_{١}$) = ٣٤ × ٠,٨ + صفر × ٠,٢ = ٢٧,٢ Utiles

ق (^{م}ب/ب$_{٢}$، أ$_{١}$) = ٢٨ × ٠,٨ + ٢٨ × ٠,٢ = ٢٨ Utiles

ق (^{م}ب/ب$_{١}$، أ$_{٢}$) = ٣٤ × ٠,٢ = ٦,٨ Utiles

ق (^{م}ب/ب$_{٢}$، أ$_{٢}$) = ٢٨ × ٠,٢٤ = ٦,٧٢ Utiles

يلاحظ من هذه الأرقام انه في حالة حدوث الرسالة الاشارية (أ$_{١}$) فان البديل (ب$_{٢}$) هو الذي يعظم القيمة المتوقعة للمنفعة وهي ٢٨ Utiles. أما في حالة حدوث الرسالة الاشارية (أ$_{٢}$) فإن البديل (ب$_{١}$) هو الذي يعطي أعظم قيمة متوقعة للمنفعة وهي ٦,٨ Utiles. بالرجوع للتوزيع الحدي (جدول رقم (٢) نستطيع حساب القيمة المتوقعة للمنفعة الناتجة عن نظام المعلومات ن$_{١}$ كالآتي:

ق (^{م}ن /ن$_{١}$) = ٢٨ × ٠,٥ + ٦,٨ × ٠,٥ = ١٧,٤ Utiles

وباتباع نفس الخطوات نستطيع ان نحسب القيمة المتوقعة لنظام المعلومات:

ن$_{٢}$ = ق (^{م}ن / ن$_{٢}$) = ١٩,٧٦٥٦ Utiles

يلاحظ ان نظام المعلومات ن$_{٢}$ يعطي قيمة متوقعة للمنفعة (١٩,٧٦٥٦) أعظم من تلك التي يحصل عليها متخذ القرارات من نظام المعلومات ن$_{١}$(١٧,٤) عليه يتم اختيار نظام المعلومات ن$_{٢}$ وفقا لنظرية المنفعة.

يدلل المثال الرقمي على ان نظرية المنفعة (والنموذج العام المرتبط بها) توفر لمتخذ القرار أسلوبا مثاليا للاختيار في ظل حالة عدم التأكد A Normative Approach. لا شك أن الأسلوب المثالي يعطي عمقا وفهما لمشكلة المفاضلة بين نظم المعلومات لأنه يبرز بعض العناصر المهمة للمشكلة (مثلا البدائل، الحالات، التوزيع الاحتمالي، قياس المنفعة) ويحدد العلاقات بينها ومن ثم يقوم بربطها في نموذج عام. ومن مزايا نظرية المنفعة أيضا[١٤] انها تساعد في تحديد

المعلومات الملائمة لاتخاذ القرارات ـ بصفة عامة معلومات مستقبلية متعلقة بالتوزيع الاحتمالي ـ كما تساهم في تقويم هذه المعلومات تقويما موضوعيا. وعلى الرغم من هذه الايجابيات إلا ان الكثير من الدراسات والأبحاث خلال العشرة أعوام الأخيرة أثبتت وجود بعض المشكلات وأوجه القصور التي تعاني منها نظرية المنفعة. وفيما يلي عرض وتحليل موجز لأهم هذه المشكلات وذلك في محاولة لفهم الخلفيات التي أدت مؤخرا لاستحداث نظرية التوقعات.

المشكلات الرئيسية التي تواجه نظرية المنفعة:

يمكن حصر مشكلات وأوجه قصور نظرية المنفعة في ثلاث نقاط رئيسية تشمل الآتي: ضعف المحتوى، الوصفي والسلوكي للنظرية، تناقض الافتراضات الرئيسية التي تقوم عليها النظرية مع الواقع، التركيز على بعض جوانب اتخاذ القرارات وتجاهل جوانب مهمة أخرى. سوف نتناول بإيجاز كلا من هذه المشكلات :

أولاً : وفيما يتعلق بالجانب السلوكي والوصفي تبين من الدراسات الحديثة أن متخذي القرارات وبصفة عامة لا يتبعون المنهج الذي تصفه نظرية المنفعة[١٥]. ولعل من أهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسات ان مقدرة متخذ القرارات على استخدام التوزيعات الاحتمالية ـ الشرطية والحدية ـ محدود للغاية. كما لوحظ أيضا ان متخذي القرارات لا يسعون بالضرورة لاختيار البديل الأمثل وإنما في أغلب الأحوال يستخدمون الوسيلة التنقيبية Heuristic Method خاصة عندما يواجهون بمشكلة شديدة التعقيد وتتمتع بدرجة عالية من المخاطرة[١٦]. وتعتبر دراسة Uecker (1978) أفضل مثال لتوضيح ضعف المحتوى الوصفي والسلوكي لنظرية المنفعة. هدفت هذه الدراسة لمعرفة مقدرة المحاسب على استخدام النموذج العام معادلة رقم (١) في المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة. ومن نتائج الدراسة تبين ان مقدرة المحاسب في هذا المجال محدودة للغاية[١٧] وتبين ايضا ان اختيار نظام المعلومات يتم بطريقة مغايرة تماماً للاختيار الذي يتم وفقا للنموذج العام.

ثانياً : وفيما يتعلق بالافتراضات الرئيسية التي تقوم عليها النظرية لاحظ كثير من الباحثين تناقض هذه الافتراضات مع الواقع مما يضعف مقدرتها ليس فقط سلوكيا ووصفياً بل كنموذج مثالي لما ينبغي ان يكون عليه أسلوب اتخاذ القرارات[١٨]. وعلى وجه الخصوص الافتراض الذي يزعم أن المفاضلة بين البدائل تتم بطريقة مستقلة Inde-

pendence Axiom كان أكثرها عرضة للنقد. والسبب المباشر في ذلك ان متخذي القـرارات في الواقـع العملي يتبعـون أسلوبا يتنـاقض كل التنـاقض مـع هـذا الافتراض(١٩).

ثالثاً : يلاحظ أن نظرية المنفعة غير شاملة لجميع أوجه اتخاذ القرارات إذ أنها تركز على بعض جوانب اتخاذ القرارات وتترك جوانب أخر لا تقل أهمية. المثال الكمي السابق يدلل على أن نظرية المنفعة تولي اهتماماً خاصاً بمرحلة انتقاء البديل الأمثل وتتغافل مراحل اتخاذ القرارات التي تسبق مرحلة الاختيار Framing Actions. والسبب المباشر في عدم الشمولية يعود الى الافتراض بأن متخذ القرار تتوفر لديه ومن البداية كافة المعلومات عن البدائل، العائد للبدائل، الحالات، والتوزيع الاحتمالي، ولكن هذا الافتراض يثير العديد من التساؤلات حول الكيفية التي يتم بها تحديد البدائل وحصرها ؟ حصر الحالات عمليا ؟ وتعريف المشكلة نفسها تعريفاً كمياً ؟ لا توجد إجابات محددة لهذه التساؤلات داخل إطار نظرية المنفعة(٢٠).

عدم شمولية النظرية يتمثل أيضاً في تجاهلها لاتخاذ القرارات في إطار تنظيمي(٢١) لأنها تفترض اتخاذ القرار من وجهة نظر فردية وليس جماعية Model of Personal Choice المفاضلة بين نظم المعلومات تتم عادة في اطار بيئة تنظيمية ولا شك أن اتخاذ القرارات في محيط تنظيمي يختلف عن اتخاذ القرارات بصفة فردية وذلك من عدة جوانب أهمها أن اتخاذ القرارات في بيئة تنظيمية لا بد ، أن يأخذ في الاعتبار الجماعات المختلفة داخل التنظيم ، الأهداف المتباينة لهذه الجماعات ، الصراعات الداخلية ومحاولات التوفيق بين الأهداف المختلفة . وهنالك مشاكل كثيرة أخرى تنطوي عليها البيئة التنظيمية تتمثل في كيفية دراسة البدائل للمجموعات البشرية واعداد التوزيعات الاحتمالية وإيصال هذه المعلومات للمجموعات المختلفة داخل التنظيم(٢٢) .

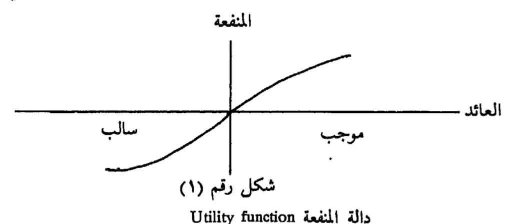
المشكلات وأوجه القصور المشار اليها أثارت وتثير الكثير من التساؤلات والشكوك حول الجدوى من استخدام نظرية المنفعة كإطار نظري للمفاضلة بين نظم المعلومات. ولعلها أيضا كانت حافزاً لكثير من الباحثين في تكثيف الجهود بهدف إعداد البديل الملائم والذي يضع الحلول لكل أو بعض المشكلات آنفة الذكر. أثمرت جهود بعض الباحثين في صياغة نظرية التوقعات وفي الجزء التالي سوف نقوم بعرض وتحليل الاطار العام لهذه النظرية بهدف تحديد أسلوب استخدامها في المفاضلة بين نظم المعلومات .

الاطار العام لنظرية التوقعات:

استحدث الباحثان Kaheneman and Tversky (1979)[٢٣] نظرية التوقعات إثر دراسة ميدانية قاما بها وسط طلاب إحدى الجامعات. هدفت الدراسة الى معرفة الأسلوب الذي تتم به المفاضلة بين البدائل المتنافسة في ظل حالة عدم التأكد. البدائل التي عرضت على متخذي القرارات (أي الطلاب) كانت تأخذ الطابع الآتي: أيهما تفضل البديل الأول الذي يتيح احتمال ٥٠٪ للحصول على ٧٠٠ د.ك. واحتمال ٥٠٪ للحصول على لا شيء، أو البديل الثاني الذي يتيح ٣٠٠ د.ك. على وجه اليقين. وبعد القيام بتجميع البيانات الميدانية، استخدم الباحثان المنهج الاستقرائي بهدف استخلاص مجموعة من النتائج العامة من خلال ملاحظات تعتمد على وقائع تمت بالفعل. أهم الملاحظات العامة التي توصلت اليها الدراسة والتي بدورها ساهمت في بناء نظرية التوقعات تشمل ثلاثة نتائج رئيسية يمكن تلخيصها كالآتي[٢٤]:

(١) أثبتت نتائج الدراسة ان الغالبية العظمى من متخذي القرارات يعطون وزناً أكبر للعائد الأكيد الحدوث عند مقارنته مع العائد محتمل الحدوث ولقد تبين أيضا ان متخذي القرارات يستخدمون أوزاناً خاصة للمفاضلة بين البدائل ولا يستخدمون الاحتمالات بطريقة مباشرة كأوزان لحساب القيمة المتوقعة كما تزعم نظرية المنفعة.

(٢) أثبتت نتائج الدراسة ظاهرة أخرى جديرة بالاهتمام وهي أن متخذي القرارات بصفة عامة يبتعدون عن تحمل المخاطرة اذا كان العائد للبديل ذو قيمة موجبة. ولكن اذا كانت قيمة العائد للبديل سالبة فإنهم يسعون لتحمل المخاطرة ولا شك أن هذه الظاهرة لها أهمية خاصة عند قياس المنفعة لأن دالة المنفعة Utility Function منعكسة الى أعلى Concave للعائد الموجب ومنعكسة الى أسفل Convex للعائد السالب كما يوضحها شكل رقم (١).



شكل رقم (١)

دالة المنفعة Utility function

Kahneman and Tversky (1979) p. 279

(٣) أظهرت نتائج الدراسة ايضا ان متخذي القرارات يقومون في البداية وقبل اتخاذ القرار بتحليل البدائل المتنافسة بهدف معرفة العناصر المشتركة بينها. ومن ثم يتم استبعاد هذه العناصر المشتركة والتركيز فقط على وجه الاختلاف بين البدائل حتى يتسنى لمتخذ القرار اختيار بديل بسهولة ويسر. لو أخذنا على سبيل المثال البديل (س) يتيح لمتخذ القرار الآتي: (٤٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٣ و٢٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٤ و- ١٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٣)، والبديل (ص) الذي يتيح لمتخذ القرار (٤٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٣ و٣٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٤ و- ٢٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٣). ففي هذه الحالة يقوم متخذ القرار باستبعاد العناصر المشتركة بين البدائل. يلاحظ أن ٤٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٣ مشتركة. على أثر استبعاد العنصر المشترك يبدو الاختيار بين بديلين هما : البديل الأول (س̄) (٢٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٤ و ــ ١٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٣) والبديل الثاني (ص̄) (٣٠٠ د.ك. باحتمال ٠,٤ و ــ ٢٠٠ باحتمال ٠,٣).

على ضوء هذه النتائج العامة للدراسة الميدانية تم تطوير نظرية التوقعات للمفاضلة بين البدائل في ظل حالة عدم التأكد. ومن أهم خصائص هذه النظرية أنها تميز بين مرحلتين لاتخاذ القرارات[٢٥]. مرحلة أولية Editing Phase تهتم بدراسة البدائل بهدف وضعها في إطار سهل وبسيط مما يساعد في المفاضلة بينها. أهم العمليات التي تتم في هذه المرحلة تشمل تحديد العناصر المتشابهة بين البدائل بهدف استبعادها. يتم أيضا استبعاد البدائل ضعيفة الاحتمال كما يتم دمج الاحتمالات المتماثلة لنفس البديل مع بعضها البعض. اما المرحلة الثانية هي مرحلة تقويم البدائل Evaluation Phase والتي يتم فيها اختيار البديل الذي يعطي أعظم قيمة للمنفعة.

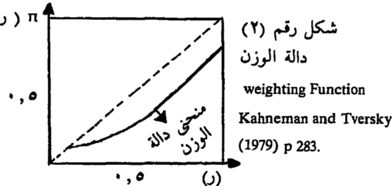
النموذج العام لتقويم البدائل والناتج عن نظرية التوقعات يمكن التعبير عنه بالمعادلة التالية[٢٦]:

$$\text{ق (ب)} = \pi\,(\text{ر}_{\text{س}})\,\text{أ}_{\text{س}} + \pi\,(\text{ر}_{\text{ص}})\,\text{أ}_{\text{ص}} \quad \ldots\ldots\ (٢)$$

في هذا النموذج الرمز ق (ب) يمثل القيمة الاجمالية والتي يحصل عليها متخذ القرار من البديل (ب) وهذا البديل يتيح عائدا يمثله ($\text{أ}_{\text{س}}$) باحتمال ($\text{ر}_{\text{س}}$) ويتيح أيضا عائداً ($\text{ر}_{\text{ص}}$) باحتمال ($\text{أ}_{\text{ص}}$)[٢٧]. أما الرمز π يمثل دالة الوزن Weighting Function والتي يستخدمها متخذ القرار في تقييم العائد للبديل. دالة الوزن لها طبيعة وأهمية خاصة أوضحها الباحثان كما يلي[٢٨]:

«.... π , associates with each probability p a desicion weight π (p), which reflects the impact of p on the over-all value of the prospect».

إذن دالة الوزن ليست احتمالات ولا تخضع لنظرية الاحتمالات وإنما تعبر عن وجهة نظر متخذ القرار بالنسبة للاحتمالات نفسها. أظهرت الدراسة الميدانية ان دالة الوزن لها بعض الخصائص أهمها أن الأوزان المستخدمة تزيد مع زيادة الاحتمال. ومعدل التغير أكبر نسبياً للاحتمالات الصغيرة مقارنة مع الاحتمالات الكبيرة كما يوضح ذلك الشكل رقم (٢) التالي[٢٩]:



شكل رقم (٢)
دالة الوزن
weighting Function
Kahneman and Tversky
(1979) p 283.

دور نظرية التوقعات في المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة:

بالرجوع الى النموذج العام المنبثق عن نظرية التوقعات (معادلة رقم ٢) نلاحظ ان استخدام النموذج في المفاضلة بين نظم المعلومات يتطلب الآتي: أولا قياس المنفعة للبدائل Utility. وثانيا تحديد الأوزان Weighting Function التي تستخدم بدورها في سبيل تحديد القيمة الاجمالية للمنفعة من البديل. فيما يتعلق بقياس المنفعة تستخدم بيانات الجدول رقم (١) والتي تعبر عن المنفعة للبدائل في ظل الحالات المستقبلية. تجدر الاشارة هنا الى ان دالة المنفعة منعكسة الى أعلى بصفة عامة وفقا لنظرية المنفعة. اما من وجهة نظر نظرية التوقعات (شكل رقم ١) فإن دالة المنفعة تكون أيضاً منعكسة الى أعلى في حالة العائد الموجب والى أسفل في حالة العائد السالب. لذلك عندما نفترض عائد موجب ـ كما في الجدول رقم (١) ـ تكون دالة المنفعة منعكسة الى اعلى لكل من النظريتين مما يتيح استخدام نفس بيانات الجدول رقم ١ لتوضيح استخدام كل من النظريتين في المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة. اما فيما يتعلق بتحديد الأوزان فالشكل رقم (٢) يوضح دالة الوزن كما توصل اليها Kahneman and Tversky (1979) والتي يمكن أيضا التعبير عنها بالمعادلة الآتية[٣٠]:

$$\pi\,(ر) = ٠,١ + ٠,٩\,ر^{٢} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots (٣)$$

المتغير (ر) يمثل الاحتمالات الشرطية والحدية ـ كما هي بالجدول رقم (٢) والجدول رقم (٣) لذلك بالتعويض عن قيمة (ر) في المعادلة رقم (٣) نحصل على الأوزان π (ر) كما يوضحها الجدول رقم (٤) والجدول رقم (٥).

بعد قياس المنفعة (جدول رقم ١) وتحديد الأوزان (جدول رقم ٤) يتم استخدام النموذج العام (معادلة رقم ٢) لحساب قيمة المنفعة الاجمالية لكل بديل من البدائل في ظل نظام المعلومات الأول ن$_{١}$ كالآتي:

ق (ب$_{١}$/أ$_{١}$) = ٣٤ × π (٠,٨) = ٣٤ × ٠,٦٧٦ = ٢٢,٩٨٤ Utiles

ق (ب$_{٢}$/أ$_{١}$) = ٢٨ × π (١) = ٢٨ × ١ = ٢٨ Utiles

ق (ب$_{١}$/أ$_{٢}$) = ٣٤ × π (٠,٢) = ٣٤ × ٠,١٣٦ = ٤,٦٢٤ Utiles

ق (ب$_{٢}$/أ$_{٢}$) = ٢٨ × π (٠,٢٤) = ٢٨ × ٠,١٥١٨٤ = ٤,٢٥١ Utiles

يلاحظ من الأرقام اعلاه والتي توضح المنفعة لكل بديل انه في حالة حدوث الرسالة الاشارية (أ$_{١}$) فان البديل (ب$_{٢}$) يعظم قيمة المنفعة (= ٢٨ وحدة). اما في حالة حدوث الرسالة الاشارية (أ$_{٢}$) فان البديل (ب$_{١}$) هو الذي يعظم قيمة المنفعة (= ٤,٦٢٤ وحدة). استخدام نظرية التوقعات يتطلب تعويض أعظم قيمة منفعة للبدائل في النموذج العام ـ معادلة رقم (٢) ـ وذلك بغرض تحديد القيمة الاجمالية للمنفعة لمتخذ القرار من نظام المعلومات ن$_{١}$ كالآتي:

ق (ن$_{١}$) = π (٠,٥) ٢٨ + π (٠,١) ٣٤

ق (ن$_{١}$) = ٠,٣٢٥ × ٢٨ + ٠,١٠٩ × ٣٤ = ١٢,٨٠٦ Utiles

وباتباع نفس الخطوات السابقة يتم حساب القيمة الاجمالية للمنفعة من نظام المعلومات الثاني ن$_{٢}$

ق (ن$_{٢}$) = π (٠,٤) × ٣٤ + π (٠,٢٢) × ٢٨

ق (ن$_{٢}$) = ٠,٢٢٤ × ٣٤ + ٠,١٤٣٥٦ × ٢٨ = ١٢,٣١٥٦٨ Utiles

وفقا لنظرية التوقعات يتم اختيار نظام المعلومات ن$_{١}$ لأنه يعظم القيمة الاجمالية للمنفعة (١٢,٨٠٦ وحدة) مقارنة مع قيمة المنفعة الناتجة من نظام المعلومات ن$_{٢}$(١٢,٣١٥٦٨).

أوجه الاختلاف بين نظرية المنفعة ونظرية التوقعات:

المثال الكمي السابق بين بجلاء أن نظرية المنفعة توصي باختيار نظام المعلومات ن$_{٢}$ (لأنه يعظم القيمة المتوقعة للمنفعة) بيد ان نظرية التوقعات توصي باختيار نظام المعلومات ن$_{١}$ لأنه يعظم القيمة الاجمالية للمنفعة[٣١]. يترتب على هذه النتيجة ان المفاضلة بين نظم المعلومات على أساس نظرية المنفعة قد تختلف عنها اذا ما استخدمت نظرية التوقعات. لا شك ان هذه النتيجة لها انعكاسات على المحاسبة بشقيها الأكاديمي والمهني. أهم هذه الانعكاسات ان المفاضلة بين نظم المعلومات وفقا لنظرية المنفعة ـ ما يعرف حاليا بـ Informœtion Economics ـ قد لا تقود دائما الى سياسة سليمة للمفاضلة خاصة في ظروف ضعف المحتوى الوصفي والسلوكي لنظرية المنفعة .

إن الاختلاف بين النظريتين في تقويم نظم المعلومات (وما لذلك من استدلالات) يرجع لعدة أسباب يمكن عرضها وتحليلها فيما يلي:

أولاً : تقوم نظرية المنفعة على أساس المنهج الاستنتاجي Deductive Approach والذي يعني باستخلاص مجموعة من الافتراضات لاستنباط مجموعة من النتائج. أما نظرية التوقعات تقوم على أساس المنهج الاستقرائي Inductive Approach والذي يعتمد على استخلاص مجموعة من النتائج العامة من خلال ملاحظات تعتمد على وقائع فعلية. لقد أثبتت الدراسات[٣٢] ان الافتراضات التي تقوم عليها نظرية المنفعة لا تتفق مع الواقع مما أضعف محتواها الوصفي والسلوكي. القصور هذا لا يعود بالضرورة لاستخدام المنهج الاستنتاجي وإنما يرجع للافتراضات الرئيسية التي ينطوي عليها المنهج المذكور. اما نظرية التوقعات فقد تخطت هذه العقبة لأنها تقوم على أساس الدراسات الميدانية لذلك استوعبت الكثير من الجوانب السلوكية والوصفية في إطارها النظري.

ثانياً : وفقا لنظرية المنفعة يتم استخدام القيمة المتوقعة للمنفعة كمعيار للمفاضلة بين نظم المعلومات. وعند حساب القيمة المتوقعة للمنفعة تستخدم الاحتمالات نفسها كأوزان. اما نظرية التوقعات تستخدم أوزاناً خاصة لحساب القيمة الاجمالية للمنفعة. هذه الأوزان الخاصة يمكن استنباطها من الاحتمالات (معادلة رقم ٣) ولكنها لا تخضع اطلاقا لافتراضات نظرية الاحتمالات . لقد ترتب على هذا الاختلاف بين النظريتين اختلاف في تقويم البدائل المتنافسة كما دلل عليه المثال الكمي.

ثالثاً : تفترض نظرية المنفعة ـ وبصفة عامة ـ ان متخذي القرارات يبتعدون عن تحمل المخاطرة People are risk averse[٣٣] ولقد ترتب على هذا الافتراض ان دالة المنفعة منعكسة الى أعلى. أما نظرية التوقعات تميز بين حالتين: حالة العائد الموجب التي تكون فيها دالة المنفعة منعكسة الى أعلى وحالة العائد السالب والتي تكون فيها دالة المنفعة منعكسة الى أسفل. هذا الاختلاف في قياس المنفعة له استدلالات أهمها ان نظرية التوقعات تستخدم نموذجين مختلفين لتقويم البدائل أحدهما لتقويم البدائل التي بعضها سالب وبعضها موجب Regular Prospect، والآخر لتقويم البدائل التي إما كلها سالبة أو كلها موجبة Not Regular[٣٤]. أما نظرية المنفعة تستخدم نموذجا عاما واحدا لتقويم البدائل (معادلة رقم ١). هنالك وجه آخر من أوجه الاختلاف بين النظريتين يرتبط أيضا بقياس المنفعة. يلاحظ أن نظرية المنفعة تركز على قياس المنفعة التي يحصل عليها متخذ القرار من العائد النهائي للأصول Final Assets. أما نظرية التوقعات وبحكم اشتمالها

على مرحلة اولية لاتخاذ القرارات فإنها لا تركز على قياس العائد النهائي للأصول وانما تهتم أساسا بقياس التغير الذي يطرأ على العائد بعبارة أخرى قياس المكاسب او الخسارة المترتبة على البديل(٣٥).

لا شك أن وجود هذا الفرق الشاسع بين النظريتين فيما يتعلق بقياس المنفعة يؤدي بدوره لتباين في المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة كما ظهر في المثال الكمي السابق.

اتجاهات تطور الاطار النظري:

لقد سبق الاشارة الى وجود ثلاثة مشكلات رئيسية تقلل فاعلية نظرية المنفعة كإطار نظري للمفاضلة بين نظم المعلومات البديلة. على رأس هذه المشكلات ضعف المحتوى الوصفي والسلوكي للنظرية، تناقض الافتراضات الرئيسية التي تقوم عليها النظرية والواقع وأخيرا عدم شمولية النظرية لأنها تولي اهتماما ببعض جوانب اتخاذ القرارات وتتغافل جوانب أخرى لا تقل أهمية. لذلك استحداث نظرية التوقعات واستخدامها في المفاضلة بين نظم المعلومات البديلة يثير تساؤلا جوهريا عن مدى نجاحها في حل كل أو بعض المشكلات التي تعاني منها نظرية المنفعة. لا شك ان استحداث نظرية التوقعات مساهمة هامة لتطور الاطار النظري للمفاضلة بين نظم المعلومات لأنها تستوعب جوانب وصفية وسلوكية هامة أغفلتها نظرية المنفعة(٣٦). دور نظرية التوقعات في تقوية الاطار النظري يرجع لعوامل أهمها انها قامت على أساس دراسات ميدانية وتجريبية تعكس اتخاذ القرارات عمليا وفي ظل حالة عدم التأكد مما جعل هذه النظرية وفي المقام الأول نظرية سلوكية Descriptive Theory of Behaviour وعلى الرغم من أهمية هذا التطور وانعكاساته الواضحة في المفاضلة بين نظم المعلومات الا ان نظرية التوقعات (كما هي الحال مع نظرية المنفعة) تركت بعض جوانب اتخاذ القرارات دون معالجة. وفيما يلي تحليل موجز لأهم المشكلات التي تواجه نظرية التوقعات. يهدف هذا التحليل بصفة أساسية الي تحديد معالم اتجاهات تطور الاطار النظري لسد الفجوات والثغرات بهذا الاطار.

١ ـ تغافلت نظرية التوقعات مراحل اتخاذ القرار التي تسبق مرحلة اختيار البديل الأمثل.

يلاحظ ان نظرية التوقعات قامت بتطوير نموذج عام يساهم في اختيار البديل الأمثل بيد أنها كانت تفترض توفر المعلومات الملائمة عن المراحل الأولية لاتخاذ القرار مما ترتب عن هذا الافتراض تجاهل تام للمراحل الأولية لاتخاذ القرارات وبالتالي عدم شمولية الاطار النظري. لسد هذه الفجوة ينبغي تطوير الاطار النظري للمفاضلة بين نظم المعلومات ليشمل وبطريقة مباشرة مرحلة تعريف وتحديد المشكلة، البحث عن البدائل والتنبؤ بالعائد للبدائل في ظل حالة عدم التأكد، والحالات واحتمالات حدوثها. لا توجد في الوقت الحالي صيغة نظرية متكاملة

لحل هذه المشكلات ولكن توجد بعض المؤشرات الحديثة تدلل على اهتمام متزايد بالمراحل الأولية لاتخاذ القرارات(٣٧).

٢ ـ تجاهلت نظرية التوقعات مشكلة اتخاذ القرارات في الاطار التنظيمي -Organization al Decision Making وكان اهتمامها منصبا على خلق نماذج لاتخاذ القرارات الفردية المنعزلة عن التنظيم. اتخاذ القرارات بصفة فردية يقوم على افتراضات منها على سبيل المثال ان متخذ القرارات لا يواجه بحالة تعدد الأهداف وانما يسعى دائما لتحقيق هدف وحيد Single Objective يتمثل في تعظيم المنفعةالاجمالية للبديل. ويفترض ايضا ان متخذ القرار يتبع أسلوبا منطقيا خالصا في اتخاذ قراراته Complete Rationality. ولكن اتخاذ القرارات داخل الاطار التنظيمي يتم في ظروف تعدد الأهداف Multiple Objective نسبة لوجود قوى وجماعات داخل التنظيم لها مصالح وأهداف متباينة. كما تلاحظ المدرسة التنظيمية أيضا ان الأفراد داخل التنظيم لا يسعون بالضرورة لتعظيم قيمة محددة وانما يكون الاهتمام الرئيسي بالحصول على نتائج مرضية بصفة عامة(٣٨). ومن العوامل الأخرى التي تجعل اتخاذ القرار الفردي يختلف عن التنظيمي وجود الجماعات والصراعات الداخلية بالتنظيم مما يترتب عليها صعوبة قياس المنفعة للجماعات وصعوبة ايصال المعلومات من والى متخذي القرارات(٣٩). ولما كانت المفاضلة بين نظم المعلومات تتم عادة داخل التنظيم ينبغي تطوير الاطار النظري ليستوعب اهم الاعتبارات التنظيمية والتي من شأنها ان تؤثر على القرار النهائي. أهم اتجاهات التطور التي بشرت وتبشر بها المدرسة التنظيمية هو بناء نماذج تنقيبية Heuristic Models لتشمل المراحل الأولية لاتخاذ القرارات وتشمل في نفس الوقت الاعتبارات والمتغيرات التنظيمية التي لها انعكاسات على اتخاذ القرارات(٤٠).

ومن أهم الاتجاهات الحديثة لتطوير الاطار النظري لتقويم المعلومات والتي تعكس مزيداً من الاهتمام بالجوانب الوصفية والسلوكية يتمثل في استخدام نموذج لنز Lens Model كاطار لاتخاذ القرارات في حالة عدم التأكد(٤١). يعطي هذا النموذج إطارا عاماً للعلاقات بين متخذ القرارات والمعلومات التي يستخدمها متخذ القرار والبيئة Environment التي تم فيها اتخاذ القرار والتي تؤثر على العائد للبدائل. يفترض نموذج لنز وجود علاقات خطية بين المتغيرات الثلاثة آنفة الذكر يتم التعبير عنها باستخدام معادلات الارتباط Correlations . يلاحظ ان كلاً من نظرية المنفعة ونموذج لنز يعطي اطارا لاتخاذ القرارات في ظل حالة عدم التأكد إلا ان هدف كل منهما يختلف عن الآخر. فهدف نظرية المنفعة هو خلق نماذج مثالية لاتخاذ القرارات Normative Models، أما هدف نموذج لنز هو خلق إطار وصفي لا تخاذ القرارات Descriptive Model. ومن

التطورات الحديثة والتي قد تؤتي ثماراً في المستقبل الاطار العام الذي صاغه R.W. Hilton (1980) للربط بين النماذج المثالية والتي تمثلها نماذج منبثقة من نظرية المنفعة وبين النماذج الوصفية والتي يمثلها نموذج لنز ونظرية التوقعات. دراسة تفصيلية لهذه النماذج خارج إطار البحث الحالي.

نخلص من هذا العرض الموجز الى ان هنالك جهودا مكثفة لتطوير الاطار النظري للمفاضلة بين نظم المعلومات ويمكن توضيح اتجاهات تطور الاطار النظري باستخدام الجدول التالي :

اتجاه التطور	الاطار النظري	النماذج المستخدمة	ملاحظات حول النماذج
↓	نظرية المنفعة Utility Theory	نماذج مثالية Normative Models	تولى اهتماما خاصا ببعض المتغيرات التي تؤثر على اتخاذ القرارات كما تقوم بربط المتغيرات مع بعضها البعض واظهار العلاقات بينها في نموذج محكم البناء يقود الى نتائج محددة لكن هذه النماذج تبنى على افتراضات بعضها غيرواقعي والبعض الآخر به تجريد وتبسيط للواقع .
↓	نظرية التوقعات Prospect Theory و (اطار برنزويك) Brunswikian Tradition	نماذج وصفية Descriptive Models	تهتم أيضاً ببناء نماذج رياضية تستوعب بعض الجوانب الوصفية والسلوكية (والنفسية) لكنها غير شمولية لأنها تتغافل بعض مراحل اتخاذ القرارات

↓	نظريات تنظيمية Bounded Rationality	نماذج تنقيبية Heuristic Models	تأخذ في الاعتبار المراحل الاولية لاتخاذ القرارات، الاطار التنظيمي لاتخاذ القرارات، تعدد الاهداف ، الجوانب الوصفية والسلوكية. لذلك فهي غنية المحتوى وأكثر واقعية لكنها تعطي نتائج مرضية بصفة عامة ولا تسعى لتعظيم قيمة محددة كما يلاحظ ضعف البناء الرياضي للنماذج التنقيبية .
↓	اطار مختلط بين نظرية المنفعة والنظريات السلوكية Normative and Decriptive Theories	نماذج مثالية مطورة لتشمل اعتبارات وصفية . Enriched Information Economics Model	ما تزال في في مراحلها الأولية ولم تخضع بعد لأي اختبارات (R. Hilton 1980)

خاتمة :

اهتم البحث بدراسة الاطار النظري للمفاضلة بين نظم المعلومات على وجه الخصوص بدور نظرية المنفعة ونظرية التوقعات في مجال تقويم وترتيب نظم المعلومات البديلة . وبمثال كمي تبين أن نظرية المنفعة قد توصي باختيار نظام معلومات غير ذلك الذي توصي باختياره نظرية التوقعات . هذا التباين لا شك له انعكاسات واستدلالات على المحاسبة (والعلوم الأخرى التي تولي اهتماماً باتخاذ القرارات في ظل حالة عدم التأكد) بشقيها الاكاديمي والمهني مما يتطلب المزيد من الدراسة والبحث خاصة في ظل ضعف المحتوى الوصفي والسلوكي لنظرية المنفعة . عند مقارنة الاطار النظري الذي تقدمه المنفعة مع نظيره لنظرية التوقعات يتبين أن الأخير يعتبر مساهمة ايجابية لسد بعض أوجه القصور بنظرية المنفعة خاصة فيما يتعلق بالجوانب الوصفية والسلوكية .

رغم هذه الاضافة المهمة التي تقدمها النظرية المستحدثة (نظرية التوقعات) الا أن البحث الحالي يبين بعض أوجه قصور أخرى ما زالت تحتاج الى تكثيف جهد الباحثين لحلها . أهم أوجه القصور التي أشار اليها البحث تتمثل في عدم شمولية نظرية التوقعات كاطار عام للمفاضلة بين نظم المعلومات . ومن أهم اتجاهات تطوير الاطار النظري هي بناء نماذج تنقيبية كما تتبنى ذلك المدرسة التنظيمية ، وهنالك مدرسة فكرية حديثة تحاول خلق اطار مختلط بين نظرية المنفعة والنظريات السلوكية . لقد تنبأ بعض الباحثين Demski and Swieringa (1981) أن عقد الثمانينات سيشهد تطوراً ملحوظاً في الاطار النظري وعلى وجه الخصوص المراحل الاولية لاتخاذ القرارات .

الحواشي

(١) يراجع على سبيل المثال

A.A.A. "Report of the 1969-70, 1970-1971 Committee on Managerial Accounting", (1972)

(٢) يراجع مثلاً :

A.A.A. "On the Use of Surrogates in Behavioral Experimentation", (1972) p. 317

(٣) من اهم المراجع التي عالجت موضوع بناء واستخدام النماذج المثالية تشمل الآتي :

Feltham and Demski (1970), Demski (1972), Feltham (1973), Demski and Feltham (1976).

(٤) مسح شامل للعديد من الدراسات الميدانية والتجريبية واهم نتائج هذه الدراسات يوجد بالمراجع التالية Slovic etal (1977)

Einhorn and Hogarth (1981)

(٥) قام باستحداث نظرية التوقعات :

Kahneman and Tversky (1979)

(٦) من اهم المراجع في هذا المجال :

Freidman and Savage (1948) Luce and Raiffa (1964), Demski (1972), Marschak and Rander (1972), Feltham (1973), MacCrimmon and Larasson (1975), Kahneman and Tversky (1979).

(٧) يراجع مثلاً :

Meyer (1965), Demski (1972) p.8

(٨) افتراضات قياس المنفعة مناقشة باستفاضة في المراجع التالية :

Neumann and Morgenstern (1947), Friedman and Savage (1948) MacCrimman and Larasson (1975), Newman (1980)

(٩) انظر في هذا الصدد :
Kahneman and Tversky (1979) pp. 265 — 266, Newman (1980) pp. 219 — 220

(١٠) يراجع مثلاً :
Demski (1972), Keen, P., Scott, M.(1978), Mace (1980), Ashton (1981).

(١١) يراجع مثلاً :
Demski (1972), Newman (1980), Ashton (1981).

(١٢) من الدراسات والابحاث التي توضح استخدام النموذج العام للمفاضلة بين نظم المعلومات البديلة الآتي :
Demski (1972), Newman (1980), Mace (1980).

(١٣) يلاحظ في حساب القيمة المتوقعة لكل بديل من البدائل تم استخدام الجزء من النموذج العام (معادلة رقم ١) والذي يمثله التعبير :

∑ (ح) م (ب) [ح ، ب] (ح / أ ، ن)

(١٤) يراجع مثلاً :
Uecker (1978) p. 169.
Cooper (1980), pp. 46-51.
Demski and Swieringa (1981) pp. 32-37.

(١٥) انظر على سبيل المثال :
Kahneman and Tversky (1979)

وانظر ايضاً الحاشية رقم (٤) أعلاه .

(١٦) راجع بهذا الخصوص :
March (1978), Simon (1979).

(١٧)
Uecker (1978) pp. 169 — 184

(١٨) هنالك العديد من الدراسات والبحوث التي اثبتت ان الافتراضات التي تقوم عليها نظرية المنفعة وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة بقياس المنفعة تتناقض مع الواقع - من أهم هذه الدراسات مثلاً :
Slovic and Tversky (1974), MacCrimmon and Larsson (1975), Ashton (1977), Kahneman and Tversky (1979).

(١٩) يراجع مثلاً :
Newman (1980) pp.. 219 — 220

(٢٠) من المراجع الرئيسية التي تؤيد وجهة النظر هذه :
March (1978). Simon (1979), Einhorn and Hogarth (1981)
Demski and Swieringa (1981).

(٢١) يراجع مثلاً :
Cyert and March (1963), Cyert and Simon (1971), March and Olsen (1976).

(٢٢) انظر على سبيل المثال :

Simon (1979)

(٢٣)

Kahneman and Tversky (1979) pp. 263 — 289.

(٢٤) Op. cit. pp. 265—273

(٢٥) Op. cit. pp. 274—277

(٢٦) تجدر الاشارة الى ان النموذج (معادلة رقم ٢) يتم استخدامه لتقويم البدائل التي يكون العائد منها اما سالباً اوموجباً Regular Prospects ولكن اذا كان العائد تارة سالب واخرى موجب Not Regular يستخدم نموذج آخر . للتفاصيل انظر :

Kahneman and Tversky (1979) p. 276.

(٢٧) العائد الذي تمثله الرموز م س ، م ص تم قياسه بوحدات منفعة Utiles كما في الجدول رقم (١) .

(٢٨) Op. cit. p. 275

(٢٩) يراجع على سبيل المثال :

Newman (1980) p. 222

(٣٠) انظر مثلاً :

Kahneman and Taversky (1979) p. 282. and Newman (1980) p. 222.

(٣١) تجدر الاشارة هنا الى ان البحث الذي أعده Newman (1980) يعتبر رائداً في هذا المجال .

(٣٢) انظر الحاشية رقم (٤) والحاشية رقم (١٨)

(٣٣) يراجع مثلاً :

Einhorn and Hogarth (1981) p. 22

(٣٤) انظر :

Kahneman and Taversky (1979) p. 276

(٣٥) يراجع مثلاً :

Demski and Swieringa (1981) p. 36

(٣٦) من المراجع الرئيسية التي تؤيد وجهة النظر المذكورة :

Simon (1979), Newman (1980), Cooper (1980)

(٣٧) لاحظ الباحثان Einhorn and Hogarth (1981) pp. 9 — 16 وجود مؤشرات حديثة تدلل على الاهتمام المتزايد بمراحل اتخاذ القرار الاولية ، ومن ناحية اخرى Demski and Swieringa (1981) ان عقد الثمانينات سيشهد تطوراً عظيماً في الاطار النظري في مجال معالجة المراحل الاولية لاتخاذ القرارات .

(٣٨) يراجع مثلاً :

Cyert and March (1963), Shepard (1964), Simon (1976).

(٣٩) انظر مثلاً :

March and Olsen (1976).

(٤٠) المراجع الرئيسية في هذا المجال تشمل الآتي :

March (1978), Simon (1979), Wimsatt (1980).

(٤١) يراجع في هذا المجال :

R. H. Ashton (1981), Robert Libby (1981) R. H. Aston (1982).

جدول رقم (١)

المنفعة للبدائل في ظل الحالات المستقبلية**

المنفعة / البدائل	الحالات ح١	ح٢	ح٣	ح٤	ح٥
ب١	٣٤	صفر	٣٤	صفر	صفر
ب٢	٢٨	٢٨	صفر	٢٨	صفر
ر (ح)	٠,٤	٠,١	٠,١	٠,١٢	٠,٢٨

** تم اعداد هذا الجدول على اساس افتراض نظرية المنفعة ان متخذ القرارات يبتعد عن تحمل المخاطرة Risk Averse . بعبارة اخرى أن دالة المنفعة منعكسة الى اعلى (Newman 1981)

جدول رقم (٢)

التوزيع الاحتمالي الحدي والشرطي في ظل نظام المعلومات الاول ن ١ **

١ ـ التوزيع الاحتمالي الحدي :

ر (أ١) = ٠,٥

ر (أ٢) = ٠,٥

٢ ـ التوزيع الاحتمالي الشرطي :

ر (ح١ / أ١) = ٠,٨

ر (ح٢ / أ١) = ٠,٢

ر (ح٣ / أ٢) = ٠,٢٠

ر (ح٤ / أ٢) = ٠,٢٤

ر (ح٥ / أ٢) = ٠,٥٦

** تم حساب التوزيع الاحتمالي الحدي وفقاً للمعادلة التالية :

ر (أ١) = ر (ح١ $\cup$ ح٢)

ر (أ٢) = ر (ح٣ $\cup$ ح٤ $\cup$ ح٥)

تم حساب التوزيع الاحتمالي الشرطي وفقاً للمعادلة التالية :

$$ر(ح_1/أ_1) = \frac{ر(ح_1 \cap أ_1)}{ر(أ_1)}$$

(انظر Meyer (1965) chapter 3)

جدول رقم (٣)

التوزيع الاحتمالي الحدي والشرطي في ظل نظام المعلومات ن٢ *

١ ـ التوزيع الاحتمالي الحدي :

$ر(أ_3) = ٠,٤$

$ر(أ_4) = ٠,٦$

٢ ـ التوزيع الاحتمالي الشرطي :

$ر(ح_1 / أ_3) = ١$

$ر(ح_2 / أ_4) = ٠,١٦٧$

$ر(ح_3 / أ_4) = ٠,١٦٧$

$ر(ح_4 / أ_4) = ٠,٢٠٠$

$ر(ح_5 / أ_4) = ٠,٤٦٦$

* تم حساب الاحتمالات بنفس الطريقة الموضحة في الجدول رقم (٢) .

جدول رقم (٤)

دالة الوزن في ظل نظام المعلومات ن١*

١ ـ باستخدام الاحتمالات الحدية :

$(ر أ_1) = ٠,٣٢٥$

$(ر أ_2) = ٠,٣٢٥$

٢ ـ باستخدام الاحتمالات الشرطية :

$\Pi(ر ح_1 / أ_1) = ٠,٦٧٦$

$\Pi(ر ح_2 / أ_1) = ٠,١٣٦$

$\Pi(ر ح_3 / أ_2)$ ٠,١٣٦

$\Pi(ر ح_4 / أ_2) = ٠,١٥١٨٤$

$\Pi(ر ح_5 / أ_2) = ٠$ ٨٢٢٤'

* تم حساب الاوزان باستخدام المعادلة

$(ر) = ٠,١ + ٠,٩ ر_2$. قيمة (ر) مأخوذة من الجدول رقم (٢) .

جدول رقم (٥)

دالة الوزن في ظل نظام المعلومات ن٢*

١ ـ باستخدام الاحتمالات الحدية :

Π (ر أ٣) = ٠,٢٤٤

Π (ر أ٤) = ٠,٤٧٤

٢ ـ باستخدام الاحتمالات الشرطية :

Π (رح٢ /أ٤) = ٠,١٢٥١

Π (رح٣ /أ٤) = ٠,١٢٥١

Π (رح٤ /أ٤) = ٠,١٣٦

Π (رح٥ /أ٤) = ٠,٢٩٥٤

* تم حساب الاوزان كما في الجدول رقم (٤) . ولكن قيمة (ر) مأخوذة من الجدل رقم (٣) .

References

(1) A.A.A. 'Report of the 1969 – 1970, 1970 – 1971 Committee on Managerial Accounting," **The Accounting Review,** 1972.

(2) A.A.A. "On the Use of Surrogates in Behavioral Experimentation." **The Accounting Review,** supplement, 1972.

(3) Ashton, R. H., "A Descriptive Study of Information Evaluation", **Journal of Accounting Research,** 1981.

(4) Ashton, R. H. **Human Information Processing in Accounting** Studies in Accounting Research No.17 A.A.A., 1982.

(5) Cooper, D. "Models for Personal Choice", in: **Topics in Management Accounting** (Ed.) Arnold, J. et al, Philip Allan, 1980.

(6) Cyert R., and March., J., **"A Behavioral Theory of the Firm,"** Prentice-Hall, 1963.

(7) Cyert R. and Simon, H., "Theory of the Firm: Behavioralism and Marginalism," unpublished paper, Carnegie-Mellon Univ. 1971.

(8) Demski, J., **"Information Analysis,"** Addison Wesley, 1972.

(9) Demski, J., and Feltham. **"Cost Determination: A Conceptual Approach,"** Ames: Lowa State Press, 1976.

(10) Demski, J., and Swieringa, R., "Discussion of Behavioral Decision Theory: Processes of Judgment and Choice", **Journal of Accounting Research,** Spring, 1981.

(11) Einhorn, H., and Hogarth, R., "Behavioral Decision Theory: Process of Judgement and Choice", **Journal of Accounting Research,** 1981.

(12) Feltham, G., "the value of Information", **The Accounting Review,** 1968.

(13) Feltham, G., **Information Evaluation,** A.A.A. 1973.

(14) Feltham, G., and Demski, J., "The Use of Models in Information Evaluation", The **Accounting Review, 1970.**

(15) Friedman, M., and Savage, L., "the Utility Analysis of Choices Involving Risk" **Journal of Political Economy,** 1948.

(16) Hilton, R., "Integrating Normative and Descriptive Theories of Information Processing", **Journal of Accounting Research,** 1980

(17) Hilton, R., and Swieringa, R., "Perception of Intial Uncertainty as a Determinant of Information Value", **Journal of Accounting Research,** 1981.

(18) Hilton, R., et al., "Perception of Accuracy as a determinant of Information Value", **Journal of Accounting Reserach,** 1981.

(19) Kahneman, D., and Tversky, A., "Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk" **Econometrica,** 1979.

(20) Keen, P. and Scott, M., **Decision Support Systems,** Addison Wesley, 1978.

(21) Keeney, R. L., and Raiffa, H., **Decision with Multiple Objectives:** preferences and Value Trade offs. Wiley 1976.

(22) Lee, W., **Decision Theory and Human Behavior,** Wiley, 1971.

(23) Libby, R., **Accounting and Human Information Processing: Theory and Applications,** Prentice-Hall, 1981.

(24) Luce, R. D., and Raiffa, H., **Games and Decisions,** John wiley, 1964.

(25) MacCrimmon, K., Descriptive and Normative Implications of the Decision-Theory Postulates, in K. Borch etal (eds.) **Risk and Uncertainty,** MacMillan, 1968.

(26) MacCrimmon, K., and Larsson, S., Utility Theory: Axioms Versus "Paradoxes", Univ. of British Columbia Working Paper No. 311. (1975).

(27) Mace, R., "Value of Information", in **Topics in Management Accounting** (eds.) Arnold, J., et al. Philip Allan, 1980.

(28) March, J., "Bounded Rationality, Ambiguity and the Engineering of Choice" **Bell Journal of Economics** vol., 9, 1978.

(29) March, J., and Olsen, J. **Ambiquity and Choice in** Organization, Universitetsforlaget, 1976.

(30) Marschak, J., "Rational Behavior, Uncertain Prospects, and Measurable Utility", Econometrica, 1950.

(31) Marschak, J. and Rander, R., **Economic Theory of Teams,** Yale Univ., 1972.

(32) Meyer, P. L., "Interoductory Probability and Statistical Applications", Addison-Wesley, 1965.

(33) Neumann, J., and Morgenstern, O., **Theory of Games and Economic Behaviour,** Princeton Univ. Press, 1947.

(34) Newman, D., P., "Prospect Theory: Implications for Information Evaluation", **Accounting, Organizations and Society.** Vol. 5, No. 2, 1980.

(35) Shepard, R. N., "On Subjectively Optimum Selections Among Multi-Attribute Alternatives". **In Human Judgements and Optimality** (ed.) Shelly, G., pp 257 – 811, Wiley, 1964.

(36) Simon, H., "Rational Decision Making in Business Organizations", **The American Economic Review,** 1979.

(37) Simon, H., **Administrative Behavior,** New York, 1976.

(38) Slovic, P., et al., "Behavioural Decision Theory", **Annual Review of Psychology,** 1977.

(39) Slovic, P., and Tversky, A., "Who Accepts Savage's Axioms?", **Behavioural Science,** 1974.

(40) Uecker, W., "A Behavioral Study of Information System Choice", **Journal of Accounting Research,** 1978.

(41) Uecker, W., "The Effects of Knowledge of the User's Decision Model in Simplified Information Evaluation", **Journal of Accounting Research,** 1980.

(42) Wimsatt, W. C., 1980. Reductionistic Research Strategies and their Biases in the Units Selection Controversy. **Scientific Discovery,** Vol. 2, (ed.) Nickles. Holland, 1980.

مجلة العلوم الاجتماعية ـ العدد ١ ـ المجلد ١٢ ـ ربيع ١٩٨٤ (صفحات من ٧٧ إلى ١٣٦)

مشاكل ادارة الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي

رفاعي محمد رفاعي

قسم إدارة الأعمال
جامعة الكويت

الهدف من البحث وأهميته :

بالرغم من أن إدارة الأفراد في القطاع الحكومي قد حظت بنصيب وافر من الدراسة والتحليل إلا أنها في قطاع الأعمال لم تحظ بنفس الدرجة من الاهتمام . وبغض النظر عن الأسباب التي تكمن وراء هذا القصور فإن الدراسة الحالية يمكن اعتبارها إحدى المحاولات لسد النقص في الموضوع.

والهدف الأساسي للبحث هو تشخيص المشاكل الرئيسية التي تواجه إدارة الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي من خلال واقع الممارسة العملية وتحليل الأسباب التي تكمن وراء ذلك وتجعلها عاجزة عن مواكبة ركب التطور في الوظيفة من ناحية، وغير قادرة على تلبية احتياجات قطاع الأعمال الكويتي من قوة العمل الكفء الراضية من ناحية أخرى، وهذا من شأنه ان يوفر الركيزة الأساسية التي يمكن ان تنطلق منها أية جهود للاصلاح سواء على المستوى الأكاديمي، او من خلال الجهود التشريعية، او من خلال احساس الادارة ذاتها في منشآت الأعمال بضرورة التطوير وهذا بدوره يحقق ميزتين هامتين هما : ـ الأولى : تطبيق برامج وسياسات أفراد متطورة تشجع العمالة «الكويتية» على الالتحاق بالعمل في قطاع الأعمال والاستقرار فيه . والثانية : توفير المناخ الذي يساعد على جذب الخبرات والكفاءات الخارجية التي تشكل نسبة عالية بلغت ٨٧,٨٪ من إجمالي قوة العمل في القطاع الأهلي عام ١٩٧٥[١] ومن المنتظر وفقا للتنبؤات العلمية ان تظل حول هذا المعدل لفترة ليست بالقصيرة وتأتي أهمية هذه الناحية الأخيرة لأن نفس أسواق العمل الخارجية التي تحصل منها الكويت على احتياجاتها من العمالة تنافسها في الطلب عليها بعض الدول الأخرى خاصة في منطقة الخليج العربي .

أسلوب البحث وعينة الدراسة

لدراسة مشاكل الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي تم الاعتماد على ثلاثة مداخل متكاملة هي :

الأول : الرجوع لبعض المصادر الثانوية للمعلومات المتوفرة عن قوة العمل وتوزيعها وخصائصها، وقد تم الاعتماد بشكل رئيسي على احصاءات وزارة التخطيط.

الثاني : استقصاء آراء المسؤولين عن شؤون التوظيف في جميع الشركات المساهمة الكويتية (اكتتاب عام) والتي بلغت ٤٤ شركة وفقا لكشوف وزارة التجارة الصادرة عام ١٩٨١ بالاضافة الى جميع الشركات المساهمة المقفلة التي يزيد رأس مالها عن ٥ مليون دينار[٢] وقد بلغ عددها وفقا لكشوف وزارة التجارة عشرة، وبذلك تصبح إجمالي الشركات محل الدراسة ٥٤ شركة استجابت بالرد ٤٤ شركة منها ٣٨ شركة اكتتاب عام وستة شركات مقفلة بمتوسط نسبة ردود إجمالية ٨١٪ تقريبا .

وقد تم ذلك من خلال قائمة استقصاء أعدت خصيصا لهذا الغرض[٣] بعد اجراء بعض التعديلات الطفيفة عليها كنتيجة لدراسة استطلاعية اجريت في خمس شركات من نفس مجتمع البحث .

الثالث: المقابلة الشخصية المتعمقة لعينة عشوائية من مديري الادارات الرئيسية في الشركات التي استجابت بالرد وذلك بهدف الوقوف على اتجاهات رجال الادارة التنفيذية بخصوص وظيفة ادارة الأفراد والمشاكل التي تواجهها . وقد بلغ عدد من أمكن إجراء المقابلة معهم ٤٥ مديراً وهذا العدد في حدود ربع مجموعهم الكلي والذي يبلغ ١٧٧ مديرا تقريبا .

إطار الدراسة

يتضمن البحث مقدمة نظرية توضح أهمية العنصر الانساني في العمل ثم تعريفا لادارة الأفراد وهو التعريف الذي يميل الباحث الى الأخذ به لأغراض هذه الدراسة وأخيراً نتائج التحليل التي نستهدف منها القاء الضوء على مشاكل إدارة الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي والتي تم تصنيفها في ثلاث مجموعات هي :

(١) مشاكل ترجع الى طبيعة تركيب هيكل قوة العمل .
(٢) مشاكل ترجع الى اتجاهات الادارة التنفيذية بخصوص الوظيفة.
(٣) مشاكل ناتجة عن القصور في ممارسة بعض جوانب الوظيفة.

أولا : تحديد المفاهيم

أهمية العنصر الانساني في العمل

لقد ظل الفكر الاقتصادي لفترة طويلة يركز على الموارد المادية باعتبارها حجر الزاوية في التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي لأي دولة مع إهمال يكاد يكون تاما لأهمية العنصر البشري . ومع نهاية العقد الخامس من هذا القرن أخذ الفكر الاقتصادي في معظمه يستشعر أهمية العنصر الانساني لا باعتباره جزءا من الثروة القومية لأية دولة فقط بل باعتباره الجزء الأهم في تلك الثروة. وأصبحت هناك قناعة يؤيدها الدليل العملي بأن نمو الدولة وتقدمها لا يعتمد فقط على ما لديها من موارد وإمكانات مادية بل ان ثروتها البشرية هي المحدد الأساسي للنمو والتقدم فيها[٤] فقد يتوافر للدولة قدر وفير من الأموال، ومصادر الثروة الطبيعية وغيرها من الموارد المادية إلا ان ايا من هذه الموارد لا يفوق، أهمية العنصر البشري اذا حسن تعليمه، واعداده، وتدريبه[٥] فمن خلاله يتم اكتشاف واستغلال تلك الموارد وعليه يتوقف مدى حسن الانتفاع بها .

ولم يكن الفكر الاداري بأحسن حالا من الفكر الاقتصادي في نظرته للعنصر الانساني فقد ظل في معظمه حتى أوائل العقد الرابع من هذا القرن ينظر للانسان باعتباره أحد العناصر المادية للانتاج كالآلات والمعدات وغيرها ويجب الحصول منه على أقصى انتاج ممكن بأقل تكاليف ممكنة وانعكست تلك النظرة في صور شتى من صور المعاملة الغير انسانية مثل تشغيل العمال لساعات طويلة بأجور منخفضة، واستغلال الاطفال والنساء، وظروف العمل السيئة، واهمال برامج الأمن والخدمات. ويمكن ارجاع هذا القصور في نظرة الادارة لعنصر العمل لعدة أسباب رئيسية هي :[٦]

(١) نقص المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في الوصول الى تفسير واضح وصحيح عن حقيقة دوافع السلوك الانساني في العمل.

(٢) ان مسؤولية ادارة الأفراد كانت مفوضة في معظمها لمستويات الأشراف الدنيا التي كان مبلغ همها الاهتمام بالآلات والانتفاع الأمثل بها .

(٣) ان التوسع في استخدام الآلية في العمل وإحلالها محل المهارة الشخصية مع كبر حجم المنظمات وتعقدها افقد الانسان إحساسه بأهميته وقدرته على الخلق والابداع ودعم الاتجاه نحو تجاهل العنصر الانساني في العمل.

وبعد أن كشفت نتائج تجارب هوثورن التي أجراها مايو وزملائه في شركة وسترن اليكتريك الأمريكية في الفترة ما بين ١٩٢٧ ـ ١٩٣٣ وما تلاها من بحوث ودراسات سلوكية

مبكرة النقاب عن بعض الحقائق الهامة حول دوافع السلوك الانساني للعمل وأكدت انسانية العامل وضرورة النظر اليه ومعاملته على هذا النحو، لم يقف تيار البحث والدراسة طمعاً في الوصول الى مبادىء علمية تعطي تفسيراً اوضح وأعمق لحقيقة السلوك الانساني في العمل وأهمية دوره في حياة المنظمة. واذا جاز لنا ان نلخص تلك الجهود في عبارة واحدة فإنه يمكن القول ان مستوى كفاءة اي منظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها بل وقدرتها على النمو والاستقرار محكوم بالدرجة الأولى بمواردها الانسانية[٧].

مفهوم إدارة الأفراد

بالرغم من صعوبة وضع تعريف محدد يمكن ان يعبر عن مفهوم إدارة الأفراد تعبيراً شاملاً إلا أنه لأغراض هذه الدراسة يمكن تعريفها بأنها ذلك الحقل من حقول الادارة الذي يعنى بتخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ورقابة الوظائف الخاصة بتدبير، وتنمية، والمحافظة على قوة العمل والانتفاع بها لتحقيق الأهداف الفردية، والتنظيمية والعامة[٨].

ويمكن أن يقودنا هذا التعريف لعدة نتائج أساسية يمكن إجمالها فيما يلي :

أولا : إن ادارة الأفراد هي بالدرجة الأولى مسؤولية الادارة التنفيذية، ولكن مع تعقد أبعاد الوظيفة تحت تأثير التغير في العديد من القيم والظروف[٩] جعل من الصعب على الادارة التنفيذية ان تقوم بمسؤولياتها في هذا المجال دون الاستعانة بجهاز متخصص هو جهاز شؤون الأفراد.

ثانيا : إن الادارة في ممارستها لمسؤولياتها في هذا المجال يجب ان تضع نصب أعينها ثلاثة أهداف متكاملة هي:

(١) الأهداف التنظيمية. . حيث يجب ان تصمم برامج وسياسات الأفراد بالشكل الذي يساعد على تحقيق الاهداف الأساسية للمنظمة بأكبر كفاءة ممكنة.

(٢) اهداف العاملين. . . حيث يجب ان تأخذ الادارة بعين الاعتبار ان تحقيق اهداف المنظمة يجب ألا يكون على حساب القوى العاملة وهذا يعني ان الادارة بقدر حرصها عى تحقيق أهداف الربحية والكفاءة والفاعلية التنظيمية يجب ان تكون حريصة في نفس الوقت على الاهتمام بالدراسة العلمية المتأنية للأهداف التي يسعى العاملون لاشباعها من خلال العمل، وتصميم برامج وسياسات الأفراد بالشكل الذي يساعد على اشباع تلك الأهداف.

(٣) أما الهدف الثالث فيتعلق بأحد جوانب المسؤولية الاجتماعية للادارة تجاه المجتمع ككل، وهو الجانب الذي يجب ان ترعاه عند تصميم وتنفيذ برامج وسياسات

الأفراد وتطويرها مثل المساهمة في خفض معدلات البطالة، والمساهمة في تأهيل المعوقين وتشغيلهم، وتسخير خبرات الشركة وإمكاناتها التدريبية لسد بعض نواحي العجز والقصور الذي يعاني منه المجتمع في بعض الحرف والتخصصات اليدوية... الخ. وهذا يعني ان ادارة المنظمة يجب ألا تشغلها الأهداف الاقتصادية عن رعاية الجانب الاجتماعي الذي ينعكس اثر التقصير فيه على الأهداف الاقتصادية ذاتها في الأجل الطويل إن لم يكن في الأجل القصير.

ثالثا : إن تحقيق تلك الأهداف يتطلب ممارسة مجموعةمعينة من الأنشطة والوظائف ومع ان نطاق وطبيعة تلك الأنشطة والوظائف يختلف من منظمة لأخرى بل وفي المنظمة الواحدة من وقت لآخر تبعاً لتباين القيم والظروف الخارجية والداخلية المؤثرة إلا أنه يمكن تصنيفها في المجموعات الآتية[١٠]:

(١) النشاط الخاص بتدبير احتياجات المنشأة من القوى العاملة، ويستدعي هذا النشاط القيام بعدة وظائف مثل تخطيط احتياجات المنشأة من القوى العاملة، تحديد المصادر التي يمكن الاعتماد عليها في الحصول على تلك الاحتياجات، الاتصال بالمصادر، إجراء المفاضلة بين المتقدمين من خلال المقابلات والاختبارات، تعيين من يقع عليه الاختيار.

(٢) النشاط الخاص بتنمية القوى العاملة.. ويستدعي هذا النشاط القيام بعدة وظائف منها التدريب والتعليم والتثقيف، بناء الروح المعنوية العالية، تنمية نظم الاتصالات، وضع خطط الترقية والنقل، نظم المقترحات.

(٣) النشاط الخاص بالمحافظة على ثروة المنشأة من القوى العاملة وجعلها اكثر ولاءاً للمنظمة من خلال بناء نظام عادل للأجور، ضمان ظروف عمل طيبة، نظام سليم للشكاوى والتظلمات، وضع برامج ملائمة للمزايا والخدمات... الخ.

رابعا : ان القيام بتلك الأنشطة والوظائف لتحقيق الاهداف المطلوبة يستلزم الترتيبات الآتية :

(١) وضع القواعد والمبادىء العامة التي تحكم فكر الادارة في ممارسة تلك الوظائف او ما يطلق عليه سياسات الأفراد.

(٢) تحديد الاجراءات، والنماذج، والسجلات، والوسائل اللازمة للقيام بتلك الوظائف في ضوء السياسات الموضوعة.

(٣) تجميع الأنشطة والوظائف في وحدات تنظيمية تشكل في مجموعها الجهاز الذي سيشرف على شؤون الأفراد.

ثانيا :تحليل نتائج الدراسة التطبيقية

نظراً لأن ادارة الأفراد تتعلق أساساً بالعنصر البشري في المنظمة فإن ممارسة الوظيفة يتأثر بمجموعتين من العوامل:

أولا : وتشمل مجموعة العوامل الخارجية الموجودة في البيئة وتتمثل أساساً في الخصائص المميزة لقوة العمل، وطبيعة القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع حول العنصر الانساني .

ثانيا : وتشمل مجموعة العوامل الداخلية والموجودة في التنظيم ذاته وتتعلق أساساً بفلسفة الادارة تجاه القوى العاملة ونظرتها لأهمية ·وأبعاد وظيفة ادارة الأفراد .

وبالرغم من ان كل مجموعة من العوامل السابقة يمكن ان تخلق في حد ذاتها نوعية متميزة من المشاكل في إدارة الأفراد **إلا أنها يتفاعلهما معا يساعدان في خلق مجموعة ثالثة من المشاكل تتمثل أساسا في بعض جوانب القصور في الوظيفة**. ولهذا تم تصنيف المشاكل عند معالجتها في ثلاث مجموعات على النحو التالي:ـ

أولا :المشاكل الناتجة عن خصائص هيكل قوة العمل في قطاع الأعمال الكويتي

تحتل الكويت المرتبة الثالثة بين دول منطقة الشرق الاوسط من حيث إنتاج النفط والمرتبة السابعة من دول العالم وتعتبر الخامسة في الترتيب بين الدول المصدرة في النفط(١١) . وقد ساعد تدفق النفط على خلق ثلاثة أنواع من فرص التوظيف(١٢).

(١) توظيف مباشر في العمليات المختلفة لصناعة النفط (استكشاف، انتاج، تكرير).

(٢) توظيف غير مباشر عن طريق توفير السلع والخدمات لصناعة النفط (زراعة ـ توفير غذاء ـ خدمات فنية).

(٣) توظيف من خلال وظائف تخلقها الحكومة لتوزيع عائدات النفط (وظائف حكومية برامج تنمية) . ويبدو أثر ذلك في دولة الكويت حيث ارتفع إجمالي المشتغلين من ٧٨٨٨٤ عاملاً عام ١٩٥٧ الى ٢٩٨٤١٥ عام ١٩٧٥(١٣) ، ومن المتوقع ان يصل الى ٤٨٤٣٠٠ عام ١٩٨٥ والى ٧٩١٩٠٠ عام ٢٠٠٠(١٤) .

وبتحليل البيانات الخاصة بهيكل قوة العمل (جدول ١) نجد ان العمالة الوافدة تشكل نسبة عالية وصلت الى ٨٧,٨٪ من إجمالي عدد المشتغلين في القطاع الأهلي وفقا لاحصاءات ١٩٧٥، وبالرغم من الجهود المبذولة لتقليل الاعتماد على العمالة الغير كويتية إلا ان الدراسات الخاصة بتغير هيكل قوة العمل تشير الى ان نسبة العمالة في جميع القطاعات لن تقل عن ٦٠٪ عام ٢٠٠٠(١٥) معنى ذلك ان الكويت ستظل لفترة ليست بالقصيرة تعتمد اعتمادا كبيرا على قوة العمل الوافدة.

جدول رقم (١)
العاملون في الحكومة والقطاع الخاص حسب الجنسية

الجنسية	المشتغلون في الحكومة		المشتغلون في القطاع الأهلي		الجملة	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
كويتي	٦٦٢٣٥	٥١,٤	٢٠٧٣٦	١٢,٢	٨٦٩٧١	٢٩,٢
العراق	٤٩٤٦	٣,٨	١٣٠٥٣	٧,٧	١٧٩٩٩	٦,٠
السعودية	١١٥٤	٠,٩	١٤٩٠	٠,٩	٢٦٤٤	٠,٩
الأردن وفلسطين	٢٠٣٩٢	١٥,٨	٢٧٢٦١	١٦,١	٤٧٦٥٣	١٦,٠
مصر	١٧٧٥٨	١٣,٨	١٩٨٠٠	١١,٧	٣٧٥٥٨	١٢,٦
سوريا	٣٥٠٤	٢,٧	١٣٠٤٤	٧,٧	١٦٥٤٨	٥,٥
لبنان	١٤١٨	١,١	٥٨١٤	٣,٤	٧٢٣٢	٢,٤
اليمن الشمالي والجنوبي	٤٠٢٥	٣,١	٧٣٩٠	٤,٤	١١٤١٥	٣,٨
دول الخليج العربي	٢٣٣٦	١,٨	٢١٠٨	١,٢	٤٤٤٤	١,٥
عرب آخرون	٢٤٢	,٢	٩٨٣	٠,٦	١٢٢٥	٠,٤
ايران	١٨٣٩	١,٤	٢٧٠٩٤	١٦,٠	٢٨٩٣٣	٩,٧
الهند	٢٦٠٢	٢,٠	١٨٨٣٧	١١,٠	٢١٤٧٥	٧,٢
الباكستان	١٤٢٩	١,١	٩٦٠٩	٥,٧	١١٠٣٨	٣,٧
أخرى(*)	١١٣٨	٠,٩	٢١٤٢	١,٣	٣٢٨٠	١,١
الجملة	١٢٩٠١٨	١٠٠٪	١٦٩٣٩٧	١٠٠٪	٢٩٨٤١٥	١٠٠٪

المصدر : المجموعة الاحصائية السنوية ، وزارة التخطيط ، ١٩٨١ ، جدول ١٣٠ .
(*) دول اسيوية غير عربية ، ودول افريقية غير عربية ، ودول امريكية وأوروبية .

وبتحليل قوة العمل الوافدة وفقا للجنسية (جدول ١) يتضح ان قوة العمل يساهم في تكوينها أشخاص ينتمون الى جنسيات متنوعة تختلف من حيث ظروفها الحضارية وقيمها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والدينية والأخلاقية، ومن حيث عاداتها وتقاليدها وأنماط سلوكها، وهذا التباين الحضاري يمكن ان يؤدي الى احتدام الصراع داخل المنظمة لسببين رئيسيين هما :

(١) التباين الادراكي . . . تلعب البيئة الثقافية التي يتربى فيها الفرد بما تشمله من قيم، وعادات، وتقاليد، وأنماط سلوكية دوراً هاماً في تكوين نظامه الادراكي وهذا معناه

ان الأفراد الذين ينتمون الى ثقافات مختلفة سيدركون نفس الشيء في موقف العمل بمعاني مختلفة كل وفقا لنظامه الادراكي الخاص به. فطبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، وأسلوب الاتصال والتفاعل مع الزملاء، والنظر الى أهمية الدور، وتفسيرات المكانة يمكن تفسيرها جميعاً بمعاني مختلفة مما يخلق مجالاً لسوء الفهم والتناقض بين هؤلاء الذين ينتمون الى ثقافات مختلفة ويجمعهم موقف اجتماعي واحد هو موقف العمل .

(٢) حواجز الاتصال. . . فاختلاف الجنسيات، وما يتبعه من اختلافات في اللغة والعادات والمشاعر والاتجاهات يمكن ان يخلق عوائق في سبيل تحقيق اتصالات فعالة داخل المنظمة. فالاختلاف في اللغة مثلا يمكن ان يكون في حد ذاته سبباً في صعوبة الاتصال او سوء الفهم، كما ان الاختلاف في العادات والتقاليد يمكن ان يفسح مجالاً خصباً لسوء التفسير في الكثير من معاني الألفاظ او التصرفات، كذلك فان تباين الاتجاهات والمشاعر يمكن ان يخلق إحساساً بالتناقض وتعارض المصالح .

ونحن فى غنى عن القول بأن احتدام الصراع داخل المنظمة يقلل من احتمالات التعاون والتلاحم اللذان يعتبران من المطالب الأساسية لنجاح العمل الجمعي[١٦]، كما يؤدي الى إهدار الكثير من الوقت والجهد والمال سواء بسبب احتدام الصراع ذاته او نتيجة لمحاولات الادارة للتخفيف من حدته في حين ان ذلك كان من المفيد تكريسه لتحقيق الأهداف الاساسية للمنظمة.

ولا يقف أثر تنوع جنسيات قوة العمل الوافدة وما يترتب على ذلك من تباين القيم والعادات والخلفيات الحضارية والاجتماعية الى حد خلق مشكلة الصراع فقط بل تخلق أيضاً مشكلة من نوع آخر وهي مشكلة التكيف مع عادات المجتمع الكويتي وقيمه وتقاليده مما يؤثر على فرص استقراره في العمل ويؤدي الى تعقيد مشكلة التكيف لسببين رئيسين هما :

(١) ان اعتزاز بعض الوافدين بثقافته أي بانتمائه لبيئة ثقافية معينة وإحساسه بتميزها عن غيرها من الثقافات في أنماط السلوك وأسلوب الحياة وطرق التفكير- وينطبق ذلك بوجه خاص على من ينتمون الى المجتمعات الأوروبية والأمريكية - يجعلهم اكثر تعصباً لثقافتهم وأقل قبولا لنمط الحياة واسلوب المعاملة والتفكير في البيئة الجديدة .

(٢) بالنسبة لهؤلاء الذين يريدون التأقلم مع ظروف الثقافة الجديدة فانهم لا يعرفون الطريق الصحيح الى ذلك بسبب عدم قيام جهات العمل المختلفة بأي جهد تدريبي يستهدف

تهيئة القادم الغريب للتكيف مع ظروف المجتمع الجديد.

وبالرغم من ان الكويت بالمقارنة مع غيرها من الدول البترولية مشهود لها بالمعاملة الكريمة للعمالة الوافدة إلا أن هذا الجزء الهام من قوة العمل ما زال يعاني من بعض مشاكل التفرقة في المعاملة والتي منها على سبيل المثال ما يأتي :

(١) ان هناك ميلاً لدفع أجور أقل للعمال الوافدين من تلك التي يتقاضاها الوطنيون عن أداء ذات العمل في بعض القطاعات[١٧]، وحتى في تلك القطاعات التي يحصل فيها الفريقان على أجور متساوية عن نفس العمل فان المزايا التي توفرها الدولة للمواطن الكويتي مثل العلاج الطبي المجاني والاعفاء الضريبي والتعليم المجاني في مختلف المراحل، والحصول على القروض دون فائدة لبناء المساكن وغيرها من المزايا، فان عدم السماح لغير الكويتيين بالتمتع بمعظم تلك المزايا يؤدي الى وجود تفاوت ملحوظ في الدخل المادي من وجهة النظر الفعلية .

(٢) وفقا للمادة ٧٢ من قانون العمل في القطاع الأهلي[١٨] لا يستطيع العامل الأجنبي أن ينضم الى النقابة العمالية إلا بعد مضي خمس سنوات في نفس العمل، وإذا انضم بعد هذه المدة ليس له الحق في ان ينتخب او يُنتخب حيث يعامل كمجرد عضو منتسب للنقابة .

(٣) ان التمتع بالمزايا المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية[١٩] مقصور فقط على الكويتيين وفقا لأحكام المادة الثانية من القانون المذكور.

وهذه التفرقة في المعاملة بين العمالة الكويتية وغير الكويتية، والتي تدعمها القوانين المنظمة لعلاقات العمل والأجور وغيرها يمكن اعتبارها كرد فعل لاتجاهات المواطنين انفسهم نحو العمالة الوافدة، ففي الدراسة التي أجراها فيصل السالم لتحليل بعض الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والادارية للعمالة الوافدة في منطقة دول الخليج العربي تبين ان المواطن في دول الخليج عموماً يوافق بنسبة عالية بلغت ٨٦,٧٪ بأن يكون له حقوق يتمتع بها أكثر من حقوق الوافد، وان هناك رفضاً تاماً من قبل المواطن في هذه الدول لاعطاء الوافد حقوقاً كتلك التي يتمتع بها، وبتحليل الاجابة على أساس الدول محل الدراسة جاء الكويتيون على رأس قائمة مواطني دول الخليج الذين يصرون على التمتع بالحقوق أكثر مما يتمتع به الوافد[٢٠]. والذي يعنينا الآن هو أثر إحساس العمالة الوافدة بالتفرقة في المعاملة وانعكاس ذلك على العمل. . . ونستطيع أن نجد الاجابة على ذلك في نتيجتين :

الأولى : تؤكد بعض النظريات الحديثة في الدافعية والتي يطلق عليها equity theory أن

إحساس الفرد وتقديره للمعاملة العادلة او غير العادلة في موقف العمل تعتبر من أهم العوامل المؤثرة على ما يمكن ان يبذله من جهد في العمل وعلى مستوى أدائه ورضاه عن العمل عموماً[٢١] .

الثانية : أن وجود مثل هذا الاحساس سيجعل العامل الوافد أقل ولاء للعمل ولن يتردد في تركه خاصة اذا لاحت له فرصة في مكان آخرتتضمن مزايا أفضل سواء في الأجور أو التأمينات ويمكن ان نلمس أثر ذلك بشكل واضح خاصة في فئة العمالة الفنية المتخصصة والتي تشكل ٧٦,٧٪ من اجمالي العاملين في هذه الفئة وفقا لاحصاءات ١٩٧٥[٢٢]، وقد أشارت إحدى التقارير الرسمية الى حدوث تلك الظاهرة بالفعل في بعض قطاعات العمل بالكويت[٢٣] .

ولا نستطيع بالطبع ان نتجاهل أثر فقدان الاحساس بالولاء تجاه المنظمة على استقرار قوة العمل وعلى تكاليف الاختيار والتعيين والتدريب وغيرها من تكاليف التوظيف.

ثانيا :مشاكل ترجع الى اتجاهات الادارة التنفيذية بخصوص وظيفة إدارة الأفراد

أما المجموعة الثانية من المشاكل التي تواجه إدارة الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي فترجع الى عدم إحساس، أو عدم تقدير الادارة التنفيذية لأهمية الوظيفة . ولقد تم الوقوف على ما يؤيد ذلك من خلال المقابلات المتعمقة التي أجراها الباحث لعدد من القيادات التنفيذية في الشركات محل الدراسة. .وفيما يلي تحليلا لأهم تلك المشاكل وانعكاساتها على ادارة الأفراد.

أولا : إن الكثير من رجال الادارة التنفيذية ما زال لا يعي الأبعاد الحقيقية لأهمية الدور الذي يمكن ان تقوم به إدارة الأفراد في المشروعات الحديثة في خلق قوة عمل راضية ومستقرة ، وما زال مشدوداً بفكره للدور التقليدي القديم لادارة الأفراد في كونها معاوناً في تلقي طلبات التوظف ومتابعة عمليات الحضور والغياب، وعمل كشوف الأجور، وحفظ ملفات الموظفين.

ثانيا : نظراً لأن طبيعة نشاط ادارة الأفراد لا توجد بينه وبين أرباح المنشأة رابطة مباشرة، سواء لأن معظم الأنشطة يصعب إخضاع نتائجها للقياس الكمي، أو لأن المسؤولين في جهاز الأفراد انفسهم يجهلون طرق قياسها[٢٤] فإن الكثير من رجال الادارة التنفيذية ينظر اليها باعتبارها مجرد جهاز من أجهزة الخدمة المعاونة، ويعتبر البعض ان ما يقوم به من أنشطة في مجالات العلاقات الانسانية مثل المطالبة بتحسين ظروف العمل، وبرامج تحسين الروح المعنوية للعاملين، وتحسين الخدمات هي من قبيل العبء الذي يؤثر على معدل ربحية المنظمة .

ثالثا : إن إصرار جهاز الأفراد على ضرورة التمسك ببعض اللوائح الاجرائية في بعض مجالات شؤ ون التوظيف ـ والتي قد تكون الادارة التنفيذية ذاتها قد ساهمت في وضعها ـ يعطي انطباعا بأن جهاز شؤ ون الأفراد هو أحد مصادر البيروقراطية والتعقيدات الروتينية أكثر من كونه جهازا يسهل عمل الادارة التنفيذية ويعينها على الانجاز .

ولقد ساهمت معتقدات واتجاهات الادارة التنفيذية حول جهاز شؤون الأفراد في تشكيل بعض أنماط السلوك السلبية تجاهه أدت الى اضعاف قدرته على القيام بمهامه والتي يمكن إيجازها فيما يأتي:

أ ـ التضييق في الاعتمادات المخصصة لادارة شؤ ون الأفراد مما يجعل الجهاز المسؤ ول عاجزاً عن ممارسة الكثير من الأنشطة الضرورية .

ب ـ تدني مكانة الجهاز المسؤ ول عن شؤ ون الأفراد تنظيمياً سواء من حيث المستوى الاداري او من حيث الحجم، فمن حيث المستوى الاداري فقد اتضح من خلال الدراسات الحالية ان وحدة شؤ ون الأفراد في ٣٣ شركة من الشركات محل الدراسة (بنسبة ٧٥٪) مجرد أحد الأقسام التابعة لاحدى الادارات الرئيسية هي في الغالب إدارة الشؤ ون الادارية، اما من حيث الحجم فقد تبين ان نشاط شؤ ون الأفراد يتم في ٥٩,٦٪ من الشركات محل الدراسة في وحدة إدارية واحدة، ويتكون من قسمين متخصصين في ٢٢,٧٪، ومن ثلاثة أقسام في ١١,٤٪ وأربعة أقسام فأكثر في ٩٪ فقط.

جـ ـ الاستعانة في كثير من الأحيان بأجهزة الاستشارة الخارجية فيما قد يواجهها من مشاكل متخصصة في شؤ ون الأفراد أما تشككا أو إهمالاً لقدرات الموجودين في جهاز شؤ ون الأفراد مما يدعم عدم الثقة ولا يتيح الفرصة لتنمية الجهاز .

ولقد انعكس ذلك كله على قدرة جهاز الأفراد وكفاءته، حيث أصبح عاجزاً عن ملاحقة التطورات التي أصبحت تمليها عدد من المتغيرات أهمها ما يأتي:

(١) تزايد تدخل الحكومة في الكويت من خلال القوانين لتنظيم علاقات العمل. فقد ظلت علاقات العمل في قطاع الأعمال الكويتي خاضعة للمساومة الفردية وبعيدة عن أي تنظيم الى ان رأت الحكومة تحت الحاح نمو تلك العلاقات وتعقدها الى ضرورة التدخل لتنظيمها وكان ذلك من خلال قانون العمل في القطاع الأهلي الذي صدر عام ١٩٥٩ متضمنا قواعد التعامل بين العامل ورب العمل خاصة فيما يتعلق بعقود العمل والهجرة والأجور والاجازات والتعويضات ومكافأة نهاية الخدمة، وتمشيا مع التطور السريع في ظروف

المجتمع حرصت الدولة على تعديل هذا القانون ليصبح أكثر ملاءمة لمقتضيات الواقع فكان القانون ٣٨ لسنة ١٩٦٤ والمعدل بالقانون ٤٣ لسنة ١٩٦٨. ومن صور اهتمام الدولة أيضا بتنظيم علاقات العمل إصدار قانون التأمينات الاجتماعية ٦١ لسنة ١٩٦٧، وكفالة حق التنظيم النقابي للعمال بمقتضى المواد (٦٩ - ٨٧)من القانون ٣٨ لسنة ١٩٦٤ رعاية لمصالحهم وللدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤون العمال. ولا شك ان هذا التدخل المتزايد من جانب الدولة والنقابات في تنظيم علاقات العمل يمكن اعتباره من العوامل التي أدت الى تعقد وظيفة الأفراد حيث أصبحت تستلزم وجود متخصصين على مستوى عال من الكفاءة في متابعة تلك القوانين وتفسيرها والاشراف على تطبيقها والقيام بعمليات التفاوض والاشتراك في التحكيم الناتج عن المنازعات.

(٢) التغير في تركيب هيكل القوى العاملة داخل المنظمة سواء من حيث مستوى المهارة، او المستوى التعليمي، او مستوى التطلعات، فالقوى العاملة المؤثرة صارت في معظمها نصف ماهرة او عالية المهارة وعلى مستوى مناسب من التأهيل والثقافة، كما ان تطلعاتها لم تعد محصورة في مجرد الحصول على دخل نقدي يغطي احتياجات معيشتها وانما صارت تتطلع للمعاملة الانسانية، ومزيدا من فرص النمو والتقدم وتأكيد الذات، وبوجه عام صارت لها تطلعات انسانية أسمى من مجرد الحصول على الأجر. وهذا يعني ان إدارة الأفراد أصبحت في حاجة الى مهارات خاصة في تفسير سلوك العاملين ودوافع العمل لديهم وتكييف سياسات الأفراد بالشكل الذي يحقق التوازن بين الأهداف التنظيمية والأهداف الانسانية.

(٣) ان التأكيد على أهمية العنصر الانساني في العمل أصبح يملي ضرورة تسلح ادارة الأفراد بالمتخصصين القادرين على الاستفادة من النتائج الحديثة للدراسات والبحوث السلوكية مثل[٢٥] مسح الاتجاهات ودراسات دوافع العمل، وتنمية برامج الاتصالات، والتخطيط لادخال التغيير، وتصميم العمل، وتخطيط السلك الوظيفي، والتطوير التنظيمي وذلك ضمانا لرفع مستوى الكفاءة الفردية من ناحية وزيادة الكفاءة والفاعلية التنظيمية من ناحية أخرى.

(٤) وأخيراً فإن سياسات الأفراد أصبح ينظر إليها باعتبارها جزءا لا يتجزأ من الهيكل الكلي للسياسات العامة في المنظمة تؤثر في مختلف السياسات وتتأثر بها وهذا يعني انه من الخطر على كيان المنظمة ان تظل سياسات الأفراد خاضعة في ادارتها للأساليب الاجتهادية

والتقدير الشخصي المبني على الخبرة فقط، بل أصبحت الضرورة تملي معالجتها من خلال الأساليب العلمية المتطورة في الادارة كأساليب بحوث العمليات، وأدوات التنبؤ الاحصائي والرياضي، وتحليل النظم وغيرها.

وفي الواقع فإننا لا نستطيع ان نلقي كل اللوم على الادارة التنفيذية، حيث ان جهاز الأفراد ذاته من خلال سلوكه، ومن خلال التجارب السابقة للادارة التنفيذية معه قد ساهم في تدعيم الاتجاهات السلبية ومن ذلك على سبيل المثال ما يأتي:

(١) أن الكثير من مديري الأفراد يجعل همه الأول والأخير شؤون العمالة ولا يعرف الا القليل عن بعض المعلومات الرئيسية عن نشاط الشركة مثل حجم المبيعات، ودرجة نموها، وحصة الشركة في السوق، ومستوى الربحية او معدل العائد على الاستثمار مما يجعل المديرين التنفيذيين يتهمونهم بالنظرة الضيقة وقصور المعرفة ويدفعهم الى التردد في استشارتهم او طلب العون منهم.

(٢) ان جهاز الأفراد لا يأخذ بزمام المبادأة ليبيع للادارة التنفيذية أهمية دوره ويقنعها بما يمكن ان يقدمه من خدمات تنعكس آثارها على الكفاءة الكلية للمنظمة. فهو ينتظر دائما ليقوم بما يطلب منه وقد تكون المشكلة في أن الآخرين قد لا يعرفون ما يمكن ان يساهم به او ما يمكن ان يقدمه.

(٣) أن جهاز شؤون الأفراد قد يتورط في بعض التجارب الغير مدروسة التي تعطي انطباعاً للادارة التنفيذية بأنه لا يفكر بطريقة عملية ومن أمثلة ذلك استخدام برامج وأساليب تدريبية لا تتفق مع احتياجات الواقع مما يجعل النتيجة في غير صالح سمعة الجهاز ويعطي انطباعاً على ان ما يقدمه الجهاز من برامج تدريبية هي مجرد مضيعة للوقت وإثباتا للوجود ويدعم الاتجاهات الخاصة بعدم الثقة فيه.

ثالثا : المشاكل الناتجة عن بعض جوانب القصور في ممارسة الوظيفة

سبق أن أوضحنا ان تحقيق أهداف ادارة الأفراد يتطلب ممارسة مجموعة معينة من الأنشطة والوظائف تم تقسيمها في ثلاث مجموعات هي:

* الوظائف المتعلقة بتدبير احتياجات المنشأة من القوة العاملة.
* الوظائف المتعلقة بتنمية القوى العاملة.
* الوظائف المتعلقة بالمحافظة على ثروة المنشأة من القوى العاملة.

وعلى هذا الأساس فان تحليل المشاكل الناتجة عن القصور في ممارسة الوظيفة سيكون من خلال هذا التقسيم على النحو التالي :ـ

أ ـ المشاكل الناتجة عن القصور في وظيفة تدبير الاحتياجات

طالما ان عملية تدبير الاحتياجات تستهدف توفير احتياجات المنشأة من قوة العمل اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة الحالية والمستقبلة فان ذلك يتطلب القيام بعدة أنشطة متكاملة تشمل[٢٦] : وضع وصف دقيق لمختلف الوظائف في المنشأة يحدد بدقة ووضوح معالم كل وظيفة من حيث واجباتها وسلطاتها وظروف أدائها والشروط التي ينبغي توافرها في شاغلها ـ تحديد الاحتياجات من قوة العمل كما ونوعا من خلال خطة مدروسة للعمالة ـ تحديد المصادر التي يمكن الاعتماد عليها في تدبير تلك الاحتياجات ـ تحديد أنسب الوسائل التي يمكن من خلالها المفاضلة بين المتقدمين لاختيار أفضل العناصر المتقدمة.

وقد اتضح من تحليل نتائج الدراسة العملية ان أهم المشاكل التي يواجهها قطاع الأعمال الكويتي في هذا المجال تشمل ما يأتي :

(١) بالاستفسار في الشركات محل الدراسة عن مدى اهتمامها بوجود نظام شامل لتوصيف الوظائف تبين ان ٢١ شركة فقط بنسبة ٤٨٪ هي التي يوجد لديها نظام لتوصيف الوظائف وهذا معناه أن أكثر من نصف الشركات محل الدراسة غير مهتم بهذه الناحية واذا أخذنا في الاعتبار ان نظام توصيف الوظائف لا يستخدم فقط في عمليات الاختيار والتعيين بل هو الركيزة الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في ادارة وتوجيه معظم برامج وسياسات الأفراد كالأجور وتقويم الأداء، والتدريب، والنقل، والترقية فان **معنى ذلك ان نشاط ادارة الأفراد في أكثر من نصف الشركات محل الدراسة يتم توجيهه بطريقة عشوائية .**

(٢) توضح نتائج الدراسة الميدانية أن ٤٠,٩٪ من الشركات محل الدراسة هي التي تهتم فقط بوضع خطة تحدد احتياجاتها من قوة العمل مستقبلا، وأن ٦٦,٧٪ من هذه النسبة تخطط للعمالة بشكل سنوي بينما النسبة الباقية تضع خططا للعمالة تغطي فترة تتراوح بين سنتين الى خمس سنوات، ويمكن ان تقودنا تلك النتائج الى ملاحظتين:

الأولى : ان ما يقرب من ٦٠٪ من الشركات محل الدراسة تدبر احتياجاتها من قوة العمل أولا بأول وتحت إلحاح الحاجة الفعلية وتكمن خطورة هذا الوضع في ان القصور النسبي في بعض التخصصات في السوق المحلية يحتم ضرورة البحث عنها في الأسواق العربية والأجنبية وهذا في حد ذاته يحتاج الى وقت ليس بالقليل واذا لم تخطط الشركة للحصول على

احتياجاتها من تلك التخصصات فقد تضطر تحت ضغط الحاجة الى قبول مستويات أدنى من الكفاءة، او ترك بعض الوظائف شاغرة حتى تتمكن المنشأة من تدبير الكفاءات المناسبة وكلتا الحالتين لهما آثار سلبية لا يمكن إنكارها على المستوى الكلي للأداء في المنظمة ولا تقتصر الآثار السلبية لعدم العناية بتخطيط القوى العاملة على المنظمة فقط بل تنعكس آثارها ايضا على المستوى الوطني، فهي من ناحية تصعب إمكانية تخطيط السياسة التعليمية على مستوى الدولة بالشكل الذي يجعل مخرجات النظام التعليمي ملبية لاحتياجات قطاع الأعمال كمّا ونوعاً، ومما يؤكد ذلك ما جاء في دراسة حديثة عن احتياجات سوق العمل الكويتي من خريجي العلوم الادارية أن آراء جهات العمل والخريجين من كلية التجارة وأعضاء هيئة التدريس بها، والشخصيات الهامة في قطاعات الأعمال بدولة الكويت قد اتفقت جميعا على عدم ملاءمة الخريج الحالي من كلية التجارة لاحتياجات القطاع الأهلي والمشترك مما أدى الى شغل ما يزيد عن ٤٠٪ من الوظائف التي تحتاج الى مؤهلات تجارية بأشخاص لا يحملون المؤهلات المطلوبة[٢٧] .

ومن ناحية ثانية فإن غياب تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمة يصعب مهمة تخطيط القوى العاملة على مستوى الدولة ككل ويجعل تنظيم سوق العمل بالكويت ـ كما تشير إحدى الدراسات[٢٨] ـ يقوم على الاجتهاد لا على المعرفة المسبقة للاحتياجات الفعلية وكان من بين الآثار السلبية الهامة المترتبة على ذلك وجود تضخم وظيفي لم يقتصر أثره على القطاع الحكومي فقط بل امتد الى غالبية القطاعات والنشاطات الاقتصادية ويؤكد وجود هذه الظاهرة ان التقديرات الأولية للناتج المحلي للقطاعات غير النفطية بالأسعار الثابتة في السنوات من ١٩٧٧ حتى ١٩٨٠ تبين ثبات الناتج عند مؤشر الألف مليون دينار بأسعار ١٩٧٢، بينما ازدادت نسبة قوة العمل في نفس القطاعات بمعدل زاد على ٨٪ سنويا ولم ترتفع نسبة زيادة السكان خلال نفس الفترة على ٥٪ وهذا يرجح ان الانتاجية على المستوى الوطني قد تدهورت في بعض قطاعات الأعمال[٢٩] .

الثانية : إن ثلثي الشركات المعنية بتخطيط احتياجاتها من قوة العمل (١٢ شركة) تخطط لمدة سنة فقط وتعتمد ثلاثة منها في التقدير على البيانات الواردة في الميزانية التقديرية لمختلف أوجه النشاط في المنظمة ، بينما التسع شركات الباقية تعتمد في التقدير على خبرة الادارة . وتتفق هذه النتيجة الى حد كبير مع ما توصلت اليه احدى البحوث الحديثة التي أجريت حول تخطيط القوى العاملة في المشروعات الصناعية الكويتية ، حيث كان من نتيجة هذه الدراسة ان تخطيط القوى العاملة في الشركات التي شملتها الدراسة يرتكز في معظمها على الاجتهاد والحكم الشخصي اكثر من ارتكازه على اية مداخل أو أساليب علمية[٣٠] .

(٣) من واقع تحليل المصادر التي تعتمد عليها الشركات المساهمة الكويتية في الحصول على احتياجاتها من قوة العمل (جدول ٢) يمكن ان نلمس بعض جوانب القصور الآتية:

(أ) ان الشركات المساهمة الكويتية تعتمد بدرجة ملحوظة على الاتصالات الشخصية للعاملين فيها من مديرين وغيرهم كوسيلة للحصول على احتياجاتها من العاملين الجدد حيث تأتي هذه الوسيلة في المرتبة الثانية من الأهمية بعد الاعلان مباشرة. وعى الرغم مما قد يتضمنه هذا الأسلوب من مزايا ايجابية اهمها تخفيض تكاليف البحث عن القوى العاملة إلا انه يمكن ان يحدث بعض الآثار السلبية في حالتين:

(١) إذا لم تطبق المنظمة نظاما جيداً للاختيار فإننا لن نضمن مع التوسع في تطبيق هذا الأسلوب الحصول على العناصر المؤهلة تأهيلاً مناسباً حيث يكون للصداقة أو القرابة او المعرفة الأولوية على باقي الاعتبارات الموضوعية .

(٢) إذا كانت المنظمة تطبق نظاما جيداً للاختيار يضمن المفاضلة الموضوعية بين العناصر المتقدمة فإن رفض بعض المتقدمين لأسباب موضوعية تتعلق بمستوى الكفاءة قد يحدث آثاراً سيئة على نفسية من قاموا بترشيحهم للعمل من داخل المنظمة.

جدول رقم (٢)
المصادر التي تعتمد عليها الشركات المساهمة الكويتية
في الحصول على احتياجاتها من قوة العمل

المصدر	مدى الاستعانة به		
	دائما	أحياناً	لا تستعين مطلقاً
مكاتب العمل الحكومية	—	٪٤,٥	٪٩٥,٥
مكاتب العمل الخاصة المحلية	—	—	٪١٠٠
مكاتب العمل الخاصة الخارجية	—	٪٥	٪٩٥
الاتصال بالنقابات	—	—	٪١٠٠
الاعـلان	٪٧٢	٪١٩	٪٩
الاتصال بالمعاهد التعليمية	٪١٣,٦	٪١٧	٪٦٩,٤
الاتصالات الشخصية	٪٣٧,٧	٪٣٨,٥	٪٢٣,٨

(ب) إن ضآلة نسبة الشركات التي تحاول تدبير بعض احتياجاتها من قوة العمل خلال الاتصال المباشر بالمعاهد التعليمية والكليات الجامعية يدل على ضعف الرابطة بين المؤسسات التعليمية وقطاع الأعمال عموماً، وتقوية تلك الرابطة تحتاج الى تعاون الطرفين والى جهد مخلص من كليهما، ففي الوقت الذي يجب ان تحرص فيه الجامعة على دراسة الاحتياجات الفعلية لقطاع الأعمال من النوعيات المختلفة للعمالة وتصمم برامجها بما يساعد على تلبية تلك الاحتياجات فان قطاع الأعمال من جانبه يجب ان يوفر كافة التسهيلات التي تشجع على إجراء تلك الدراسات، وان يجعل من أماكن انشطته مجالا للتدريب العملي المخطط للطلاب بما يحقق النفع المشترك لكل الأطراف.

(٤) من واقع تحليل الطرق المختلفة التي تستخدمها الشركات المساهمة الكويتية للمفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف (جدول ٣) وكذا أنواع الاختبارات التي تستعين بها في هذا المجال (جدول ٤) يمكن ان نلمس نواحي القصور الآتية :

جدول رقم (٣)
الطرق التي تستخدمها الشركات للمفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف

الطريقة	عدد التكرارات	النسبة المئوية
طلب التوظف	٤٤	١٠٠٪
المقابلة الشخصية	٣٠	٦٨٪
الاستعلام	٣٦	٨١,٨٪
إجراء اختبارات	٤٢	٩٥,٥٪
فحوص طبية	٣٣	٧٥٪

جدول رقم (٤)
أنواع الاختبارات التي تستخدمها الشركات التي تستعين بها

أنواع الاختبارات	عدد التكرارات	ترتيب الأهمية
اختبارات تحريرية	٣٣	١
اختبارات أداء	٣١	٢
اختبارات استعدادات وقدرات	٥	٣
اختبارات ذكاء	٢	٤
اختبارات نفسية	١	٥
اختبارات أخرى	—	—

(p) إن إجراء الاختبارات يأتي في مقدمة الوسائل التي تستعين بها الشركات محل الدراسة وبالأخص الاختبارات التحريرية واختبارات الأداء، بينما بعض أنواع الاختبارات الحديثة كاختبارات الاستعدادات والقدرات، وقياس الاتجاهات والشخصية والتي يساعد استخدامها على تحليل أوضح وأكثر عمقاً لشخصية المتقدم تكاد تكون منعدمة الاستخدام وقد يرجع ذلك الى ان الادارة في الشركات الكويتية لم تألف مثل هذه الأنواع من الاختبارات، أو أن الشركات لا تتوافر لديها الخبرات الفنية المطلوبة لوضع تلك الأنواع المستحدثة من الاختبارات موضع التطبيق او الى السببين معا.

(s) بالرغم من أن ٨١,٨٪ من الشركات محل الدراسة تحرص على الاستعلام عن طالب الوظيفة قبل اختياره للعمل بالشركة إلا ان أغلبية هذه الشركات (٦٦,٧٪) كما هو واضح في الجدول رقم (٥) يستعلم من المصادر التي يذكرها طالب الوظيفة وهذا يمكن ان يقلل الى حد كبير من فاعلية الاستعلام لأن طالب الوظيفة لا يذكر عادة إلا الأشخاص الذين تربطه بهم علاقة قرابة او صداقة او معرفة مما يجعل ضمان الحكم الموضوعي من خلال تلك المصادر أمرا عسير المنال.

جدول رقم (٥)
المصادر التي تعتمد عليها الشركة في الاستعلام
عن طالب الوظيفة

المصادر	عدد الشركات	النسبة
تستعلم من المصادر التي يذكرها طالب الوظيفة	٢٤	٦٦,٧٪
تستعلم الشركة من مصادرها الخاصة	٢	٥,٥٪
تستخدم النظامين معا	١٠	٢٧,٨٪
المجمـــوع	٣٦	١٠٠٪

ب ـ المشاكل الناتجة عن القصور في وظيفة تنمية الموارد البشرية :

وقد تم تحديد تلك المشاكل من خلال تقويم الجوانب الآتية: (١) مدى الاهتمام بالتدريب التأهيلي للعاملين الجدد والذي يستهدف تعريفهم بالمنظمة وطبيعة واجبات وظائفهم وعلاقتها بباقي الوظائف الأخرى في الشركة (٢) مدى الاهتمام بالتدريب

التطويري الذي يستهدف تنمية وتطوير معارف ومهارات وسلوك العاملين القدامى (٣) مدى الاهتمام بتنمية الكفاءات الادارية لمواجهة احتياجات العمل الحالية والمنستقبلة .

ويبين الجدول رقم (٦) واقع الحال في الشركات محل الدراسة بالنسبة لسياسة التدريب والتنمية والذي يمكن ان نستخلص منه النتائج الآتية :

أ ـ التدريب التأهيلي للعاملين الجدد. . تشير التجربة ان التطبيق الفعال لهذا النوع من البرامج يرتكز على ثلاثة عناصر هي : (١) تزويد الموظف الجديد بمعلومات عامة عن المنظمة تشمل تاريخها، وتطورها، وادارتها، ونشاطها الرئيسي، والسلع والخدمات التي تقوم بانتاجها، ومعلومات تتعلق بسياسات الأفراد ليكون الموظف الجديد على بينة بما يمكن ان يتوقعه من المنظمة وما تتوقعه المنظمة منه، ومعلومات عن الخدمات والتسهيلات التي تتيحها المنظمة للعاملين. وهذه المجموعة من المعلومات يمكن تزويد الموظف الجديد بها من خلال لقاء ينظمه عادة أحد المسؤولين في جهاز شؤون الأفراد مع العاملين الجدد فرادى أو جماعات وهو يستعين عادة في ذلك بدليل مطبوع لسياسات الأفراد والخرائط التنظيمية (٢) تزويد الموظف الجديد بمعلومات تفصيلية عن الادارة او القسم الذي سيعمل فيه وتشمل تلك المعلومات طبيعة عمل الوحدة التنظيمية، فرص الترقية فيها، الرؤساء المباشرين، نظام العمل فيها، وصف تفصيلي لوظيفته الجديدة من حيث واجباتها ومعايير الأداء فيها، معدل الأجور والحوافز، أدوات العمل، وطبيعة علاقة الوظيفة بباقي الوظائف الأخرى في الوحدة. وعادة ما يتم الاعتماد على الرئيس المباشر في تزويد الموظف بهذه المجموعة من المعلومات (٣) بعد عدة أسابيع من الحاق الموظف الجديد بعمله يجب ان يكون هناك لقاء من جانب أحد المسؤولين في جهاز الأفراد لاعطاء الموظف الجديد أية ايضاحات اضافية يحتاج اليها مع التأكيد على بعض المعلومات الأساسية السابقة[٣١] .

ونستنتج مما سبق ان ضمان فاعلية هذا النوع من التدريب تتطلب ان يتقاسم العبء فيه جهاز شؤون الأفراد والمسؤول المباشر، وإذا نظرنا الى واقع الحال في الشركات المساهمة الكويتية كما هو وارد في الجدول رقم (٦) نجد ان معظم الشركات (٧٧,٣٪) تلقى بالعبء كله على المسؤول المباشر، وإذا أخذنا في الاعتبار ان دليل السياسات والدليل التنظيمي ـ في الشركات التي يوجد فيها ذلك ـ يكون في الغالب غير متاح لجميع العاملين فان ذلك من شأنه ان يصعّب مهمة الرئيس المباشر في القيام بواجبه في هذه الناحية مما قد يدفع البعض الى التراخي خاصة مع غياب الحوافز المشجعة على القيام بتلك المهمة في كثير من الحالات .

جدول رقم (٦)

مدى اهتمام الشركات محل الدراسة بالأنشطة المتعلقة بالتدريب والتنمية

أنواع التدريب ووسائله	عدد الشركات المطبقة	النسبة من إجمالي الشركات	القيم والنسب الجزئية	
* التدريب التأهيلي للعاملين الجدد	٤٤	٪١٠٠		
(١) من خلال العمل اعتمادا على الرئيس المباشر			٣٤	٪٧٧,٣
(٢) من خلال العمل اعتمادا على الزملاء القدامى			٧	٪١٥,٩
(٣) من خلال جهاز شؤون الأفراد			٣	٪٦,٨
* البرامج الرسمية لتدريب العاملين القدامى	٣٠	٪٦٨,٢		
(١) يصمم البرنامج وفقا لظروف الحاجة			٨	٪٢٦,٧
(٢) يهدف البرنامج للتثقيف العام			٢٢	٪٧٣,٣
* مدى وجود دليل لسياسات الأفراد	٢٦	٪٥٩,١		
(١) توزع على جميع العاملين			٣	٪١١,٥
(٢) متاح لمن يطلبه			٧	٪٢٧
(٣) يقتصر وجوده على ادارة شؤون العاملين			١٦	٪٦١,٥
* مدى وجود خريطة تنظيمية	٢٩	٪٦٥,٩		
(١) متاحة لجميع العاملين			٤	٪١٣,٨
(٢) متاحة للرؤساء فقط			١٠	٪٣٤,٥
(٣) متاحة لكبار المديرين فقط			١٥	٪٥١,٧
* مدى وجود مكتبة لخدمة العاملين	٢٠	٪٤٥,٥		
* مدى إتاحة الفرصة للعاملين لاستكمال تعليمهم	١٢	٪٢٧,٣		
(١) تتحمل الشركة كل نفقات الدراسة			١	٪٨,٣
(٢) تعاون جزئيا فيها			٥	٪٤١,٧
(٣) لا تعاون بشيء			٦	٪٥٠
* هل تصدر الشركة مجلة او نشرة دورية	١٢	٪٢٧,٣		
(١) موجهة أساسا للعاملين			٥	٪٤١,٧
(٢) موجهة للجمهور الخارجي			٣	٪٢٥
(٣) موجهة للطرفين معا			٤	٪٣٣,٣
* مدى وجود نظام لتلقي آراء ومقترحات العاملين	١٩	٪٤٣,١		
* البرامج الرسمية للتنمية الادارية	٢٣	٪٥٢,٣		
(١) تنفذ داخليا			٧	٪٣٠,٤
(٢) يستعان في تنفيذها بجهات خارجية			١٦	٪٦٩,٦

ب ـ تدريب العاملين القدامى. . بالرغم من ان حوالى ثلثي الشركات محل الدراسة (٦٨,٢٪) تحرص على تنظيم برامج رسمية لتدريب العاملين القدامى إلا انه يتضح من البحث ان (٧٣,٣٪) من تلك البرامج هي من النوع التنشيطي الذي تنظمه هيئات تدريبية متخصصة يلتحق بها العاملون من شركات متنوعة، ولا يستطيع أحد بالطبع ان ينكر فائدة مثل هذه البرامج إلا انها لا تلبي بالضرورة كل الاحتياجات التدريبية الحقيقية لجميع الملتحقين بها، وَلَعَلَّ القصور في هذه الناحية يجد تفسيره في سببين رئيسيين هما: (١) افتقار معظم الشركات للجهاز المتخصص القادر على تخطيط وتنفيذ البرامج بالشكل الذي يتفق مع الاحتياجات الحقيقية للعمل والموظفين حيث اتضح من نتيجة الدراسة ان خمسة شركات فقط من مجموع الشركات محل الدراسة هي التي لديها قسم خاص بشؤون التدريب. (٢) صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية ذاتها بسبب القصور الواضح في نظام توصيف الوظائف ونظم تقييم الأداء.

جـ ـ التنمية الادارية. . تستهدف عملية التنمية الادارية عادة تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية تشمل[٣٢]: (١) توفير العدد الكافي من القيادات الادارية لمواجهة الاحتياجات المتزايدة للقيادات بسبب عمليات التوسع والاحلال. (٢) تحسين مستوى كفاءة القيادات الحالية لا ليصبحوا أكثر قدرة على مواجهة متطلبات أعمالهم الحالية. ولكن أيضاً ليكونوا أكثر استعدادا للتكيف مع متطلبات التغيير في المستقبل (٣) رفع مستوى الروح المعنوية للمديرين وتقوية احساسهم بالانتماء للمنظمة.

وعملية التنمية الادارية ليست مرادفاً للتدريب الاداري بل هي نشاط متكامل يرتكز على ثلاثة قواعد رئيسية تشمل[٣٣] :(١) وجود نظام سليم للاختيار وتقييم الأداء يساعد على الكشف عن هؤلاء الأشخاص الذين تتوافر فيهم احتمالات القدرة على تولي مهام العمل القيادي (٢) التخطيط لتنمية تلك الاحتياجات سواء من خلال الممارسة الفعلية تحت إشراف الرؤساء أو من خلال البرامج الرسمية للتدريب. (٣) تشجيع الأشخاص انفسهم على عملية التطوير والتثقيف الذاتي.

ويتضح مما سبق ان عبء عملية التنمية الادارية هو مسؤولية مشتركة بين الفرد نفسه بما عليه من تبعة التثقيف الذاتي، والرئيس المباشر بما يتيحه له من فرص التدريب على ممارسة مهام القيادة عملياً، وجهاز شؤون الأفراد الذي يقع على عاتقه تخطيط وتنفيذ وتقييم كل العملية برمتها.

وبدراسة واقع الحال في الشركات محل الدراسة كما يتضح من الجدول رقم (٦) نجد بالرغم من ان قطاع الأعمال الكويتي في حاجة ماسة الى الاهتمام بعملية التنمية الادارية

لمواجهة المتطلبات المتزايدة من القيادات الكويتية إلا أنه ما زال لا يعطي هذه الضرورة قدرها والدليل على ذلك ما يأتي:

(١) ان (٥٢,٣٪) من الشركات محل الدراسة هي التي تهتم بالحاق المديرين ببرامج رسمية للتدريب وهذا معناه ان ما يقرب من نصف الشركات لا تلقي بالا لهذه الناحية .

(٢) إن معظم الشركات لا تشجع على عملية التطوير الذاتي، فثلاثة أرباع الشركات تقريبا لا تشجع الفرد على استكمال تعليمه وحتى النسبة الضئيلة التي تسمح بذلك يرفض نصفها ان يساهم ادنى مساهمة في نفقات الدراسة كما أن أكثر من نصف الشركات محل الدراسة (٥٤,٥٪) ليس لديه مكتبة تشجع على عمليات البحث والاطلاع، كما أن حوالى ٦٠٪ أيضاً ليس لديه أي نظام لتلقي آراء ومقترحات العاملين، هذا بالاضافة الى ان حوالى ثلاثة أرباع الشركات محل الدراسة لا تصدر مجلة أو نشرة دورية .

وفي ضوء هذا القصور الواضح سواء في إعداد البرامج الرسمية للتنمية الادارية أو في اتاحة الفرصة للتطوير والتثقيف الذاتي، وفي ضوء الافتقار أيضاً لجهاز داخلي متخصص في التدريب فإنه من المتوقع ان يقع العبء الأكبر في عملية التنمية الادارية على عاتق الرؤساء المباشرين، وتكمن الخطورة في ذلك في ان البعض قد لا يكون لديه الوقت او القدرة او حتى الحافز على القيام بتلك المهمة .

جـ - المشاكل الناتجة عن القصور في أوجه النشاط اللازمة للمحافظة على ثروة المنشأة من القوى العاملة :

وقد تم الاعتماد في تحديد تلك المشاكل على تقييم جانبين: الأول مدى اهتمام المنشأة بوضع نظام عادل للأجور. والثاني: مدى الاهتمام ببرامج المزايا والخدمات.

أولا : مدى الاهتمام بوضع نظام عادل للأجور

ترتكز الادارة الفعالة لنظام الأجور على ثلاث ركائز أساسية هي[٣٤]: (١) نظام متكامل لتقييم الوظائف يحدد القيمة النسبية لكل وظيفة بشكل يعكس اهميتها بالمقارنة مع باقي الوظائف الأخرى في المنظمة. (٢) هيكل عادل للأجور يعكس القيمة النسبية لمختلف الوظائف. (٢) نظام دقيق لتقويم الأداء يمكن الاعتماد عليه كأساس لمنح الزيادات الدورية والغير دورية في الأجور وكذا في منح الحوافز.

وإذا أخذنا في الاعتبار الركائز الثلاث السابقة فان التحليل الموضوعي للمعلومات الواردة في الجدولين رقم (٧، ٨) والتي تعكس واقع الحال بالنسبة لقطاع الأجور في الشركات المساهمة الكويتية يمكن ان يقودنا الى النتائج الآتية:

(١) اذا كانت ٤١٪ من الشركات محل الدراسة هي التي اهتمت بوضع نظام لتقييم الوظائف فمعنى ذلك ان نسبة لا يستهان بها من الشركات المساهمة الكويتية قد وضعت جداول مرتباتها وأجورها على أسس اجتهادية لا نضمن معها توفير عنصر العدالة والذي يعتبر من أهم المعالم التي يجب ان يتميز بها أي نظام سليم للأجور.

(٢) بالرغم من ان جميع الشركات محل الدراسة تحرص على تطبيق نظام لتقويم أداء معظم فئات العمالة إلا أنه تبين للباحث من خلال دراسته لنماذج تقويم أداء التي أمكن الحصول عليها من ٣٦ شركة ان الطريقة الشائع استخدامها في التقييم هي طريقة النماذج النمطية، ومع أن بعض الشركات حرصت على تفصيل عناصر التقييم وتفسيرها بمعاني واضحة وأوزان محددة[٣٥] إلا أن غالبية النماذج وردت فيها العناصر مجملة دون تفسير واضح لمعناها مما يزيد من تأثير الجوانب الشخصية ويقلل من الموضوعية في عملية التقييم[٣٦].

(٣) وإذا أخذنا في الاعتبار ان نظام منح العلاوات في الشركات محل الدراسة يرتكز على نظام تقدير الكفاءة جزئيا بالنسبة للعلاوات الدورية، وكليا بالنسبة للعلاوات الاستثنائية فان غياب الموضوعية في التقويم سيقلل من احتمالات العدالة في منح العلاوات.

(٤) بالرغم من ان معظم الشركات محل الدراسة (٩١٪) تحرص على المراجعة الدورية لنظام الأجور لتعديله بما يتفق مع التغير في مستويات المعيشة، ولكن اذا لم تكن تلك المراجعة مرتكزة على نظام حديث لتوصيف وتقييم الوظائف ـ وهذا ما تفتقر اليه اكثر من ٥٠٪ من الشركات محل الدراسة ـ فإنها لا بد ان تكون على أسس اجتهادية قد تعمق عدم العدالة في كادر الأجور.

جدول رقم (٧)
مدى تطبيق الشركات لبعض الأنظمة المتعلقة برسم سياسة الأجور

النظام	عدد التكرارات	النسبة
وجود جدول منظم لدفع الأجور	٤٤	٪١٠٠
نظام لتوصيف الوظائف	٢١	٪٤٨
نظام لتقييم الوظائف	١٨	٪٤١
نظام لتقييم الأداء	٤٤	٪١٠٠
المراجعة الدورية لنظام الأجور	٤٠	٪٩١

جدول رقم (٨)
نظام منح العلاوات

البيان	العلاوات الدورية				العلاوات الاستثنائية
	الأقدمية	الكفاءة	الأقدمية والكفاءة	الاجمالي	
عدد الشركات	١	٧	٣٦	٤٤	٣٤
النسبة المئوية	٪٢	٪١٦	٪٨٢	٪١٠٠	٪٧٧,٣

ثانيا: مدى الاهتمام ببرامج المزايا والخدمات العمالية:

بالرغم من انه يصعب في كثير من الأحيان التفرقة بين ما يمكن ان نطلق عليه مزايا Benefits وما يطلق عليه خدمات Services، إلا أنه لأغراض هذه الدراسة يمكن ان ندرج تحت المصطلح الأول تلك المزايا النقدية التي تضمنها المنشأة للعامل علاوة على أجرة مثل التأمين على الحياة، والتأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث، والتأمين ضد البطالة، والاجازات المرضية والاعتيادية مدفوعة الأجر ومعاش الشيخوخة. اما مصطلح الخدمات

فيمكن ان يتضمن المزايا الغير نقدية التي توفرها المنشأة للعاملين فيها وهي تشمل أنواعا عديدة تختلف حسب ظروف كل منشأة مثل توفير أماكن للتنزه في العطلات، وتيسير وسائل الانتقال من وإلى العمل، وتوفير مساكن مجانية أو بأجور رمزية، وإنشاء نادي رياضي أو جمعية تعاونية لخدمة العاملين، او اعطاء افضلية في الحصول على منتجات المنظمة من سلع أو خدمات، او تقديم قروض في حالات الأزمات، او تنظيم رحلات مجانية او بأجور رمزية... الخ.

وبعض المزايا والخدمات السابقة قد يكون مقررا بحكم القانون او كنتيجة اتفاق مع النقابات وفي هذه الأحوال يكون تطبيقها الزاميا ولا تستطيع المنشأة التحلل منه وإلا وقعت تحت طائلة القانون او الدخول في صراع مع النقابات. اما البعض الآخر فان تطبيقه يكون متروكا لاختيار المنشأة وفقا لظروفها وامكانياتها وفلسفتها الخاصة ولعل هذا هو أحد الأسباب الرئيسية التي تؤدي الى اختلاف نطاق هذه المزايا والخدمات بين منشأة وأخرى.

وبغض النظر عن وجود إلزام قانوني او تدخل من جانب النقابات فان الادارة في كثير من الشركات الكبرى في الدول المتقدمة اصبحت واعية بالنفع الذي يمكن ان تجنيه المنظمة من وراء العناية بسياسة المزايا والخدمات لدرجة ان بعض الشركات اصبحت تطبق مدخلاً مرناً يطلق عليه Cafeteria Style benefit program تعرض من خلاله الشركة بدائل لأنواع الخدمات والمزايا ويترك للفرد حرية اختيار النوع او الانواع التي تلائم احتياجاته وظروفه الفردية، فالعاملون كبار السن قد يفضلون التأمين الصحي مثلا على التأمين على الحياة، والعامل صغير السن قد يفضل برنامج للمشاركة في الأرباح على كل أنواع التأمين عموماً باعتبار ان المشاركة في الأرباح تضمن له عائداً سريعاً هو في حاجة اليه لتدعيم مستقبله وهكذا. واستخدام هذا الأسلوب الحديث في ادارة الخدمات والمزايا العمالية بالرغم من انه مكلف بالمقارنة مع الأسلوب التقليدي الذي يقدم نفس الخدمة او الميزة لكل العاملين إلا انه اهتمامه باختلاف الحاجات الفردية، واقتناعه بأن نفس النوع من الخدمة لا يلائم بالضرورة كل الحاجات جعل تطبيقه يحقق نتائج طيبة في الشركات التي مارست التطبيق[٣٧].

أما عن واقع التطبيق في قطاع الأعمال الكويتي، فاننا نستطيع من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية الوصول الى النتائج التالية:

(أ) بالنسبة للمزايا المادية..

لدراسة أنواع المزايا المادية التي توفرها الشركات المساهمة الكويتية للعاملين فيها علاوة على الأجر تم الاستفسار من خلال قائمة الاستقصاء عن ثلاث نواحي هي:

مدى تطبيق الشركة لنظام مشاركة العاملين في الأرباح، المزايا التأمينية التي تطبقها الشركة على العاملين فيها ومن المستفيد منها، المزايا المادية الأخرى ونطاق تطبيقها. . وأهم ما يمكن استخلاصه من نتائج الدراسة في هذا المجال ما يأتي:

(١) بالرغم من ان نسبة قليلة من الشركات محل الدراسة (٢٢,٧٪) تأخذ بفكرة مشاركة العاملين في الارباح إلا أن هذا النوع من المشاركة لا يتم غالباً وفقا لخطة رسمية ثابتة متفق عليها بين الادارة والعاملين وإنما هي من ذلك النوع الاختياري الذي يخضع تطبيقه لحرية الادارة وفي ضوء ظروف الربحية.

(٢) بالنسبة لأنواع المزايا التأمينية والمادية الأخرى التي توفرها الشركات للعاملين فيها فهي جميعا من ذلك النوع الذي استلزمه قانون العمل بالقطاع الأهلي (٣٨/١٩٦٤) وقانون التأمينات الاجتماعية (٦١/١٩٧٦) والقوانين المعدلة له. ولكن نظراً لأن قانون التأمينات الاجتماعية وفقا للمادة الثانية منه جاء إلزامه في التطبيق على الكويتيين فقط فإن العاملين من غير الكويتيين والذين يشكلون القطاع الأكبر في قوة العمل يخضعون للمزايا الواردة في القانون ٣٨ لسنة ١٩٦٤ والتي تقرر إحدى الدراسات التقيمية له أنه لا يحقق الحد الأدنى من الأساسيات اللازمة لحماية العمال خاصة فيما يتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجور والتعويض عن اصابة العمل والوفاة والاجازات أيا كان نوعها[٣٨].

ومن ناحية أخرى فإذا كان قانون التأمينات الاجتماعية جاء ملزما في تطبيقه بالنسبة للعاملين من الكويتيين إلا انه لم يرد فيه اي نص يمنع الشركات من توفير حماية تأمينية واجتماعية كافية للعاملين من غير الكويتيين خاصة المقيمين اقامة دائمة، واذا كانت بعض الشركات تتذرع بأن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تطبق النظام على الكويتيين فقط فإنه بمقدورها متى كانت مقتنعة بشمولية التطبيق ان تستخدم قنوات أخرى كشركات التأمين او إنشاء صناديق تأمين خاصة اوغير ذلك من الوسائل.

(ب) بالنسبة للخدمات العمالية. . .

يتضح من تحليل النتائج الواردة في الجدول رقم (٩) ان أكثر أنواع الخدمات التي تحظى برعاية واهتمام الشركات محل الدراسة هي على التوالي: منح قروض مالية في حالة

الأزمات (٧٠,٥٪)، تأمين عمليات السكن والاقامة (٦٨,٢٪) وإن كانت غالبية هذه النسبة تؤمن السكن لا لكل الفئات العاملة وانما لبعض الفئات الخاصة مثل المديرين والمتعاقدين من خارج البلاد، وأخيراً الاهتمام بتأمين انتقال العاملين من والى العمل من خلال باصات خاصة في غالبية الأحوال. أما باقي أنواع الخدمات

جدول رقم (٩)
مدى اهتمام الشركات بالخدمات العمالية

أنواع الخدمات	عدد الشركات المطبقة	النسبة المئوية للاجمالي	القيم والنسب الجزئية	
* مدى وجود نادي رياضي	٧	١٥,٩٪		
(١) تديره ادارة الشركة			٢	٢٨,٦٪
(٢) يديره الموظفون			١	١٤,٣٪
(٣) يدار مشاركة بينهما			٤	٥٧,١٪
* مدى وجود جمعية اجتماعية خاصة	٧	١٥,٩٪		
(١) تضم جميع فئات العاملين			٣	٤٢,٩٪
(٢) لا تشمل المديرين			٤	٥٧,١٪
* مدى وجود غرفة للراحة والطعام	١١	٢٥٪		
(١) توجد للمديرين فقط			٢	١٨,٢٪
(٢) توجد للموظفين فقط			٢	١٨,٢٪
(٣) توجد لكل منهما			٧	٦٣,٦٪
* مدى وجود نظام للمساعدات المالية	٣١	٧٠,٥٪		
(١) مساعدات غير قابلة للرد			٢	٦,٥٪
(٢) مساعدات في شكل قروض			٢٦	٨٣,٩٪
(٣) تطبيق النظامين معا			٣	٩,٦٪
* مدى الاهتمام بتوفير مساكن للعاملين	٣٠	٦٨,٢٪		
(١) لجميع العاملين			١١	٣٦,٧٪
(٢) لبعض الفئات الخاصة			١٩	٦٣,٣٪
* تأمين عملية الانتقال للعمل	٢٦	٥٩,١٪		
(١) من خلال باصات خاصة			١٦	٦١,٥٪
(٢) منح قروض لشراء سيارة خاصة			١٠	٣٨,٥٪

الأخرى مثل الاهتمام بانشاء نادي رياضي، او جمعية اجتماعية، او غرفة للراحة والطعام، او التشجيع على استكمال الدراسة او تحمل جزء من نفقاتها فان الاهتمام بهـا لا تتجـاوز ربـع الشركات محـل الدراسـة في أحسـن الأحـوال. وإذا أخذنا في الاعتبـار أن الاهتمام بتأمـين عملية السـكن والاقامـة لبعض الفئـات الخاصة تعتبر مطلبا ضروريا لجذب الكفاءات الخارجية حيث ما زال قطاع الأعمال يسد جزءا كبيراً من احتياجاته من القوى العاملة من خارج البلاد، وإذا أخذنا في الاعتبار ايضا ان تأمين الانتقال من والى العمل يمكن اعتباره بمثابة ضرورة تمليها القصور في شبكة المواصلات العامة فان ذلك يمكن ان يقودنا الى القول بأن الاتجاه العام في الشركات المساهمة الكويتية هو التقتير في الانفاق على الخدمات العمالية وعدم اعطائها الرعاية الكافية. وبغض النظرعن السبب هل هو راجع الى ضعف النقابات، أو عدم الوعي الكافي لدى الادارة بأثر العناية بتلك الخدمات على نفسية العاملين، او لعدم احساسها الكافي بمسؤ ولياتها الاجتماعية، ام لتقاعس العاملين عن المطالبة بتوفير تلك الخدمات والتي أصبح ينظر اليها في كثير من الحالات باعتبارها حقا من حقوق قوة العمل وليست منحة او هبة تتفضل بها الادارة او لا تتفضل، فإن النتيجة المتوقعة هي اضعاف الاحساس لدى العاملين بانتمائهم للمنظمة وتدعيم بعض الاتجاهات السلبية لديهم وكل هذا لا محالة ستجني المنظمة آثاره السلبية في الأجل الطويل.

خلاصة وتوصيات

في ضوء التحليل المتكامل لمشاكل ادارة الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي من خلال هذا البحث يمكن التوصل الى النتائج والتوصيات الآتية:

أولا: ان تعدد الجنسيات المكونة لقوة العمل الوافدة والتي تشكل نسبة لا يستهان بها من قوة العمل الكلية في قطاع الأعمال الكويتي يقلل من احتمالات التقارب والتلاحم داخل قوة العمل كما يمكن ان يكون سبباً رئيسياً من أسباب احتدام الصراع داخل المنظمات بسبب تباين القيم والعادات والتقاليد، كما ان اختلاف تلك القيم والعادات والتقاليد عن مثيلاتها في المجتمع الكويتي تؤدي الى خلق مشكلة أخرى للقادم الجديد ـ خاصة من غير الأقطار العربية ـ وهي مشكلة التكيف مع ظروف المجتمع الكويتي. ونظراً لأن دولة الكويت ستظل معتمدة لفترة قادمة ليست بالقصيرة على العمالة الوافدة في سد جزء كبير من احتياجاتها لقوة العمل فان توفير العمالة الوافدة يجب ان يكون ضمن

سياسة عامة تستهدف تقليل التنوع بقدر المستطاع في جنسياتها ضماناً لخلق قدر من التجانس الثقافي والاجتماعي في قوة العمل، ونقترح في هذا المجال ان يتم التركيز على الاستعانة بالعمالة العربية كلما أمكن ذلك اما في الحالات التي يكون هناك ضرورة للاستعانة بالأجانب من غير العرب فيجب ان نعد لهؤلاء برامج تأهيلية قبل التحاقهم بالعمل تستهدف تعريفهم بلغة وعادات وقيم وظروف المجتمع الكويتي بما يجعلهم اكثر قدرة على التكيف والاستقرار في العمل .

ثانيا : إن وجود بعض صور التمييز في المعاملة بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في بعض سياسات الأفراد الرئيسية كسياسة الأجور والمزايا الاضافية فضلا عن آثارها النفسية السيئة فانها تؤثر على انتاجية الوافد ومدى احساسه بالولاء والاستقرار. ومن ثم فان ضمان قوة عمل راضية ومستقرة يستلزم من الادارة في مختلف منظمات الأعمال أن تعيد النظر في سياسات الأفراد المطبقة وتعمل على تعديلها بالشكل الذي يضمن التسوية في المعاملة بين من يؤدون نفس العمل بغض النظر عن جنسيتهم ومن بين الوسائل الرئيسية التي تساعد على ذلك تصميم كادر الأجور في المنظمة في ضوء تقييم علمي للوظائف، وأن يكون منح الحوافز والمزايا الاضافية مرتكزا على نظام موضوعي ودقيق لتقويم الأداء .

ثالثا : ان الكثير من رجال الادارة التنفيذية ما زال لا يعي بالأبعاد الحقيقية لوظيفة ادارة الأفراد في المشروعات الحديثة، وما زال مشدوداً بفكره للدور التقليدي لادارة الأفراد. ولقد كان لتلك الاتجاهات تأثيرها المباشر على مكانة جهاز الأفراد وما يخصص له من امكانات مادية وبشرية مما جعله عاجزاً في كثير من الحالات عن عدم القيام بالدور المطلوب منه في معاونة الادارة التنفيذية ذاتها في خلق قوة عمل كافية وقادرة ومستقرة وتنمية الاحساس بأهمية وظيفة الأفراد وأبعادها لدى الادارة التنفيذية يتطلب ألا تكون البرامج التدريبية التي يلتحق بها المديرون التنفيذيون مجرد برامج تخصصية تتعلق فقط بشؤون وظائفهم بل يجب ان يكون لهم نصيب ايضا ضمن برامج العلاقات الانسانية والتطوير التنظيمي. كذلك فان الجهاز الاستشاري لشؤون الأفراد يقع عليه عبء لا يستهان به في خلق الاحساس بأهمية الوظيفة لدى الادارة التنفيذية اذ يجب ان تكون المبادأة دائما من جانبه يعرض على الادارة التنفيذية ما يجب ان يتم وما يمكنه القيام به ولا ينتظر حتى يطلب منه ان يقوم بشيء لأن الغير قد لا يعرف ما الذي يستطيع ان يفعله .

رابعا : إن عدم وعي الادارة ـ او عدم اهتمامها ـ في معظم الشركات بالتخطيط لاحتياجاتها المستقبلية من القوى العاملة وخاصة التخطيط طويل الأجل فضلا عما يمكن ان يخلقه من مشاكل داخلية للشركات نفسها فانه يخلق الكثير من المشاكل ايضا على مستوى الدولة فهو من ناحية يصعب عملية تنظيم الحصول على العمالة الوافدة على أساس مدروس، كما انه يصعب ايضا من امكانية تخطيط السياسة التعليمية على مستوى الدولة ككل بالشكل الذي يجعل مخرجات النظام التعليمي متوافقة مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل وتفاديا لتلك الآثار السلبية نقترح ان تكون الموافقة التي تعطيها وزارة الشؤون الاجتماعية للشركات باستقدام العمالة الوافدة (تصاريح العمل) مشروطة بتقديم الشركة لخطة للعمالة لا تقل عن ثلاث سنوات مما يلزم الشركات بضرورة الاهتمام بتخطيط احتياجاتها من قوة العمل ضمانا لمصلحتها الفردية وللمصلحة الوطنية أيضاً .

خامسا: ان افتقار أكثر من نصف الشركات لنظام حديث وشامل لتوصيف الوظائف حرمها من الركيزة الموضوعية التي يمكن الاعتماد عليها في إدارة معظم سياسات الأفراد الرئيسية كسياسة الاختيار والتعيين، وسياسة التدريب والتنمية، وسياسة الأجور، وسياسة تقويم الأداء مما جعلها مضطرة الى توجيه تلك السياسات على أسس اجتهادية نتج عنه قصور واضح في التطبيق . ولا شك ان تنفيذ الاقتراح السابق الوارد في الفقرة رابعا والذي سيترتب عليه التزام الشركات بتخطيط احتياجاتها من القوى العاملة سيتطلب بالضرورة اهتمام الشركات بوضع توصيف متكامل للوظائف اذا ارادت ان تكون خطة العمالة مبنية على أساس سليم .

سادسا: بالرغم من ان معظم الشركات محل الدراسة تحرص على استخدام طرق عديدة لاختيار افضل المتقدمين لشغل الوظائف كاجراء المقابلات الشخصية، والاستعلام، واجراء بعض الاختبارات التحريرية والشفوية، إلا انها ما زالت تفتقر الى تطبيق بعض الأساليب المستحدثة والتي يمكن من خلال الاستعانة بها الوصول الى تحليل أوضح، واكثر عمقاً لشخصية المتقدم مثل اختبارات الذكاء، والاستعدادات، والقدرات واختبارات الشخصية وقياس الاتجاهات والتي لا تقف فائدتها على مجرد الاختيار بل تمتد لتشمل ايضا مختلف مراحل التوجيه الوظيفي.

سابعا : إن عدم الاهتمام الواضح ببرامج التدريب والتنمية لا تنعكس آثاره السلبية فقط على مستوى كفاءة العاملين وقدراتهم بل تنعكس ايضا على الكفاءة الكلية للمنظمة وهذا يتطلب ان تعطي منظمات الأعمال مزيداً من الاهتمام ببرامج التدريب والتنمية على

ان يكون ذلك في ضوء خطة متكاملة تلبي احتياجات حقيقية سواء لدى الأفراد او المنظمة كما يجب ان تتيح فرص التثقيف الذاتي للعاملين فيها من خلال إنشاء مكتبة داخلية، وتشجيعهم على الاشتراك في المؤتمرات، والندوات، والدراسات المسائية وإجازات التفرغ العلمي وغيرها.

ثامنا : طالما أن الكثير من الشركات ما زال مقيدا بما يقدمه للعاملين من مزايا وخدمات تأمينية واجتماعية عند الحد الأدنى الذي يقرره القانون، فان الأمر يتطلب من الجهات المعنية إعادة النظر في قانون العمل بالقطاع الأهلي ٣٨ لسنة ١٩٦٤ وتعديله بما يضمن الحماية التأمينية والاجتماعية الكافية لقوة العمل - وخاصة الوافدة منها - اذ ان القانون المذكور أصبح عاجزاً عن تحقيق ذلك بالمقارنة مع ما يتمتع به العاملون في القطاع الحكومي، او قطاع البترول وحتى بالمقارنة مع القوانين المماثلة في كثير من دول العالم النامية منها والمتقدمة .

هوامش البحث :

(١) المجموعة الاحصائية السنوية ، وزارة التخطيط ، ١٩٨٠، جدول ١٤٢، صفحة ١٤٩.

(٢) لضمان التجانس النسبي في حجم الشركات محل الدراسة حيث تبلغ نسبة الشركات المساهمة «اكتتاب عام» والتي يبلغ رأس مالها ٥ ملايين دينار كويتي فأكثر ٧٠٪ من إجمالي هذا النوع من الشركات .

(٣) ملحق رقم (١)

(٤) Eli Ginzberg, «Man and his work», **California Management Review**, vol. 5, No. 2 (winter, 1962), p. 21.

(٥) F. Harbison and C. Myers, **Education, Manpower and Economic Growth** (McGraw-Hill Book Co., N.Y., 1964), p. V.

(٦) Leon C. Megginson, **personnel; Abehavioral approach to administration** (Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois, 1972) p. 14.

(٧) Leon C. Megginson, **op. cit.**, p. 15

(٨) Micheal J. Jucius, **Personnel Management**, Richard D. Irwin inc., Homewood, Illinois, 1971, p. 2

(٩) لمزيد من التفاصيل حول الظروف المؤثرة في تطور الوظيفة يمكن الرجوع الى : -
Donald E. Klingner, «Changing Role of personnel management in the 1980's,» **The personnel Administration** (September 1979), pp. 41-48.

(١٠) Micheal J. Jucius, **op. cit.**, p. 3.

(١١) المجموعة الاحصائية السنوية، وزارة التخطيط، ١٩٨١، ص ١٧١.

(١٢) فرد هاليداي، الهجرة والقوى العاملة في دول الشرق الاوسط المنتجة للبترول مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١٣، ص ٤٥.

(١٣) المجموعة الاحصائية السنوية، مرجع سبق الاشارة اليه، جدول ٩٨.

(١٤) COX Shankland and partents, **Master plan Review, Out line Report** 1977, table 207.

(١٥) **Ibid.**

(١٦) يؤكد هذا المعنى العديد من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي ومن الأمثلة على ذلك ما يأتي:

A. «Conflict results from the incompatibility of personal goals or social values of an employee with the role behavior required by his job. Certain personality characteristics such as authoritarianism or dogmatism, may lead to conflict».

Eleanor phillips and Ric cheston, «Conflict Resolution what works?», **California management Review** (Summer, 1979, Vol. XX1, No. 4) p.

B. «Conflict is an inherent Social Condition derived from the fact that persons, parties, social groups, and Collectivities differ from one another on a variety of values, goals and material Resources».

Mark A. Chesler, James E. Crowfoot and Bunyon I. Bryant, «Power training: An Alternative path to Conflict management», **California management Review (winter, 1978, Vol. XX1, NO. 2) p. 84.**

C. **«Differences in personal Values among employees are bound to lead to conflict situations interms of how these held values relate to organizational objectives».**

Samuel Deeps, Human Relations in Management. (Glencoe publishing Co., inc., California, 1978), p. 144.

(١٧) G. Szurovy and S. Al-Issa, «Expatriate Labor in the Arabian Gulf», **Journal of the social sciences** (Vol.VI. No.3, october 1978), p. 268.

(١٨) قانون ٣٨ لسنة ١٩٦٤.

(١٩) قانون ٦١ لسنة ١٩٧٦.

(٢٠) د. فيصل السالم، العمالة من دول الخليج العربي، المؤتمر السنوي لبحوث كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية

(٢١) R.M. Steers and lyman W. porter, **Motivation and Work Behavior** (Second Edition), McGraw-Hill Book Co., N.Y., 1979, chap. 3.

(٢٢) المجموعة الاحصائية السنوية، مرجع سبق الاشارة اليه، جدول ١١١.

(٢٣) G. Szurovy and S. Al-Issa, **op. cit.**, p. 268.

(٢٤) هناك بعض المحاولات لاخضاع نشاط الوظيفة للقياس الكمي من ذلك على سبيل المثال: ـ

Jac Fitz-Enz, «Quantifying the Human Resources Function» **Personnel**, March-april 1980, pp. 41-52.

(٢٥) Fred K. Foulkes, «The Expanding Role of the Personnel Function», **H.B.R.**, march-April, 1975, p. 79.

(٢٦) Micheal J. Jucius, **op cit.**, p. 99.

(٢٧) دراسة احتياجات سوق العمل الكويتي من خريجي العلوم الادارية (الأعداد والنوعية المطلوبة)، تقرير لجنة دراسة احتياجات سوق العمل، المكتب التنفيذي لكلية العلوم الادارية بجامعة الكويت، ١٩٨٢.

(٢٨) عيسى ياسين، تركيب القوى العاملة في الكويت، ندوة التطوير الاداري في الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (نوفمبر ١٩٨٢)، ص ٦.

(٢٩) علي الموسى، التضخم الوظيفي والأداء في قطاعات الأعمال لمختلفة في الكويت، مرجع سابق، ص ٥.

(٣٠) د. زكي هاشم، تخطيط القوى العاملة في المشروعات الصناعية بدولة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٢٨، اكتوبر ١٩٨١، ص ٢٣.

(٣١) Paul Pigors and Charles A. Myers, **personnel Administration: A point of view and a method (seventh Edition)**, Mc Grow-Hill Book Co. N.Y., 1973, pp. 290-291.

(٣٢) Leon C. Meginson, **op. cit.**, p. 329.

(٣٣) W.E. Bennett, **Manager Selection, Education and training**, McGraw-Hill Book Co., inc., N.Y., 1959.

(٣٤) Robert C. Gruver, «Personnel Management in the Small Organization», **The personnel Administration**, March, 1978, pp. 38-44.

(٣٥) ملحق رقم (٢)، كما في نموذج بنك برقان وشركة صناعة الكيماويات البترولية .

(٣٦) ملحق رقم (٢)، كما في نماذج (الشركة الأهلية للتأمين، شركة وربة للتأمين، شركة المواصلات الكويتية، شركة المخازن اولعمومية وبيت التمويل الكويتي).

(٣٧) Mitchell S. Novit, **Essentials of personnel Management**, perntice-Hall, inc., EnglewoodCliffs, N.J., 1979. p. 200.

(٣٨) محمد مساعد الصالح،انظمة القطاع الخاص، ندوة التطوير الاداري في الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العملي، نوفمبر ١٩٨٢.

ملحق (١)

قائمة الاستقصاء

* اسم الشركة :
* الأقسام التي يتكون منها جهاز شؤون الأفراد.
* المستوى الاداري للجهاز : مستوى ادارة رئيسية ( )
قسم تابع لاحدى الادارات الرئيسية ( ) ما هي ؟
غير ذلك ....

س ١ : هل لدى الشركة نموذج طلب عمل خاص بها ؟ نعم ( ) لا ( )
س ٢ : هل تشترط الشركة ضرورة إجراء مقابلة شخصية لطالب الوظيفة ؟
نعم ( ) لا ( )
س ٣ : هل هناك وظائف يتم التعيين فيها دون الحاجة الى إجراء مقابلة شخصية مع طالب الوظيفة ؟
نعم ( ) لا ( )
إذا كانت الاجابة بنعم فما هي تلك الوظائف ؟
س ٤ : هل تقوم الشركة بالاستعلام عن طالب الوظيفة ؟ نعم ( ) لا ( )
اذا كانت الاجابة بنعم :
أ ـ هل تستعلم من المصادر التي يذكرها طالب الوظيفة ؟ ( )
ب ـ أم تستعلم من مصادر أخرى ؟ ( )
جـ ـ أم تستخدم النظامين منعا ؟ ( )
س ٥ : هل تجري الشركة اية اختبارات لطالب الوظيفة ؟ نعم ( ) لا ( )
اذا كانت الاجابة بنعم فأي الأنواع الآتية يتم استخدامها ؟
أ ـ اختبارات تحريرية ( )
ب ـ اختبارات أداء ( )
جـ ـ اختبارات استعدادات (كالاستعدادات الميكانيكية مثلا) ( )
د ـ اختبارات ذكاء ( )

هـ ـ اختبارات نفسية ( )

و ـ اختبارات أخرى . . يرجى ذكرها ( )

س ٦ : هل يخضع طالب الوظيفة لأية فحوص طبية ؟ نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ هل يتم ذلك بواسطة جهاز طبي تابع للشركة ؟ ( )

ب ـ أم يتم بواسطة التحويل على الهيئات الطبية التابعة للدولة ؟ ( )

س ٧ : بين مدى اعتماد الشركة على الوسائل الآتية في الحصول على احتياجاتها من قوة العمل

الوسيلة	مدى اعتماد الشركة عليها			نوع الوظائف التي يعتمد في الحصول عليها على الوسيلة
	دائما	أحيانا	لا تعتمد عليها	
١ ـ مكاتب العمل الحكومية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية أو اية جهة حكومية أخرى .				
٢ ـ الاتصال بالمعاهد التعليمية والكليات الجامعية .				
٣ ـ الاعلان				
٤ ـ الاتصال بالنقابات				
٥ ـ الاتصال الشخصية				
٦ ـ مكاتب العمل الخاصة (في الخارج).				

س ٨ : هل لدى الشركة جدول ثابت ينظم دفع الرواتب والأجور بالنسبة لمختلف الوظائف في الشركة ؟ نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ فهل تم وضعه على اساس نظام لتقييم الوظائف ؟ ( )

ب ـ أم على أسس تقديرية ؟ ( )

س ٩ : بالنسبة للعلاوات الدورية العادية :

أ ـ هل تدفع العلاوة دوريا على أساس الأقدمية فقط ؟ ( )

ب ـ أم تمنح على أساس تقدير الكفاءة ؟ ( )

جـ ـ أم يؤخذ في الاعتبار الناحيتين معا؟ ( )

س ١٠ : هل يتضمن نظام الرواتب منح علاوات استثنائية ؟ نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم فما هي الحالات التي تدفع فيها ؟

س ١١ : أي المزايا التأمينية والمادية الآتية تطبقها الشركة على العاملين فيها ؟

	تطبق على الكويتيين فقط	تطبق على الجميع
أ ـ معاش عند بلوغ سن التقاعد	( )	( )
ب ـ ضمان الحصول على معاش في حالات العجز عن العمل.	( )	( )
جـ ـ . ضمان حصول الأسرة على معاش في حالة الوفاة.	( )	( )
د ـ تأمين اصابات العمل وأمراض المهنة	( )	( )
هـ ـ تأمين صحي	( )	( )
و ـ تأمين ضد البطالة	( )	( )

ز ـ مزايا أخرى . . ما هي ؟

س ١٢ : هل تطبق الشركة نظام مشاركة العاملين في الأرباح ؟

نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم : ( )

أ ـ يتم التطبيق وفقا لخطة ثابتة متفق عليها بين الادارة والعاملين. ( )

ب ـ يخضع التطبيق وفقا لرأي الادارة وتبعا للظروف ( )

س ١٣ : هل يتبع الشركة نادي رياضي ؟ نعم ( ) لا ( )

إذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ فهل تديره ادارة الشركة ( )

ب ـ أم يديره الموظفون ؟ ( )

جـ ـ ام يدار مشاركة بين الادارة والعاملين ؟ ( )

س ١٤ : هل توجد نقابة خاصة (أو جمعية اجتماعية) للعاملين بالشركة ؟
نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :
أ ـ فهل تضم جميع فئات العاملين بالشركة ؟ ( )
ب ـ لا تشمل المديرين ( )

س ١٥ : هل تصدر الشركة مجلة او نشرة دورية ؟ نعم ( ) لا ( )
اذا كانت الاجابة بنعم فلمن توجه ؟
أ ـ موجهة أساسا للعاملين بالشركة ؟ ( )
ب ـ أم موجهة أساسا للجمهور الخارجي ؟ ( )
جـ ـ أم موجهة أساسا للطرفين معاً ؟ ( )

س ١٦ : هل يوجد لدى الشركة مكتبة لخدمة العاملين فيها ؟ نعم ( ) لا ( )
س ١٧ : هل تخصص الشركة غرفة للراحة او الطعام ؟ نعم ( ) لا ( )
اذا كانت الاجابة بنعم :
أ ـ فهل توجد للمديرين فقط ؟ ( )
ب ـ أم للموظفين فقط ؟ ( )
جـ ـ أم لكل منهما ؟ ( )

س ١٨ : هل يوجد بالشركة نظام للمساعدات المالية لموظفيها في حالات الضرورة ؟
نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :
أ ـ فهل تمنح ساعدات غير قابلة للرد ؟ ( )
ب ـ ام تمنح قروض ؟ ( )
جـ ـ أم تطبق النظامين معا ؟ ( )

س ١٩ : هل تحرص الشركة على توفير مساكن للعاملين فيها ؟ نعم ( ) لا ( )
اذا كانت الاجابة بنعم :
أ ـ فهل تحرص بالنسبة لجميع العاملين ؟ ( )
ب ـ أم تحرص بالنسبة لبعض الفئات الخاصة فقط ؟ ( )

س ٢٠ : الى أي مدى تهتم الشركة بتأمين انتقال العاملين من والى الشركة ؟

أ ـ تهتم من خلال باصات خاصة بالشركة ( )

ب ـ تقديم مساعدات او قروض لشراء سيارة ( )

جـ ـ لا تتدخل الشركة في هذه الناحية . ( )

س ٢١ : بالنسبة لتعريف الموظف الجديد بواجبات وظيفته وظروف العمل بالشركة:

أ ـ هل يقوم الرئيس المباشر بهذه المهمة ؟ ( )

ب ـ أم يتم الاعتماد بشكل رئيسي على الزملاء القدامى ؟ ( )

جـ ـ أم يتم بواسطة مندوب خاص ؟ ( )

د ـ وسائل أخرى . . يرجى ذكرها . .

س ٢٢ : هل تحرص الشركة على وضع خطة لتدريب العاملين القدامى ؟

نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ فهل يصمم البرنامج وفقا لظروف الحاجة ؟ ( )

ب ـ أم هي برامج تهدف التثقيف العام ؟ ( )

س ٢٣ : هل تسمح الشركة للعاملين فيها باستكمال تعليمهم ؟

نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم فإلى أي مدى تشارك الشركة في نفقات الدراسة ؟

أ ـ تدفع كل التكاليف ( )

ب ـ تشارك في جزء منها ( )

جـ ـ لا تشارك بالمرة ( )

س ٢٤ : هل تحرص الشركة على وضع برامج للتنمية الادارية نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ فهل يتم تنفيذ هذه البرامج داخليا تحت إشراف الشركة ؟ ( )

ب ـ أم يتم من خلال الاستعانةببعض الهيئات الخارجية المتخصصة ( )

س ٢٥ : هل لدى الشركة نظام لتلقي آراء ومقترحات العاملين ؟ نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ فهل تجمع المقترحات ولا تلقى أية عناية ؟ ( )

ب ـ ام تدرس ويوضع الجيد منها موضع التنفيذ؟ ( )

س ٢٦ : هل هناك دليل مكتوب للسياسات الرئيسية لشؤون التوظيف ؟

نعم ( ) لا ( )

إذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ هل هو يوزع على جميع العاملين بالشركة ؟ ( )

ب ـ متاح لمن يطلبه ؟ ( )

جـ ـ يقتصر وجوده على ادارة شؤون الموظفين ؟ ( )

س ٢٧ : هل لدى الشركة خريطة تنظيمية توضح العلاقات بين الوحدات الادارية في الشركة ؟

نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ هل هي متاحة لجميع لعاملين بالشركة ؟ ( )

ب ـ متاحة للرؤساء فقط ؟ ( )

جـ ـ متاحة لكبار المديرين فقط ؟ ( )

س ٢٨ : هل تهتم الشركة بوضع خطة تحدد احتياجاتها من قوة العمل للمستقبل ؟

نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم فما هي المدة التي تغطيها هذه الخطة عادة ؟

وما هي الأسس التي يتم الاعتماد عليها في التقدير ؟

(المدة)		(الأسس)	
أ ـ سنة	( )	أ ـ الميزانية التقديرية السنوية	( )
ب ـ من سنة ـ ٥ سنوات	( )	ب ـ الاساليب الاحصائية والرياضية	( )
جـ ـ أكثر من ٥ سنوات	( )	جـ ـ التقدير الشخصي للادارة	( )

س ٢٩ : هل قامت الشركة بدراسة لتوصيف وتحليل الوظائف بها ؟

نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ فهل تم ذلك على أساس الحصر الشامل لكل الوظائف ؟ ( )

ب ـ أم تم على أساس بعض الوظائف المختارة ؟ ( )

س ٣٠ : هل قامت الشركة بدراسة لتقييم الوظائف بها ؟ نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم فأي الطرق الآتية تم استخدامها في التقييم ؟

أ ـ نظام النقط ( )

ب ـ نظام الرتب ( )

جـ ـ نظام العوامل المقارنة ( )

د ـ نظم أخرى . . ما هي ؟ ( )

س ٣١ : هل لدى الشركة نظام لتقويم أداء العاملين فيها ؟ نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم :

أ ـ فهل يطبق على جميع العاملين بالشركة ( )

ب ـ تستثنى منه بعض الفئات . . يرجى ذكرها ( )

س ٣٢: هل تهتم الشركة باعادة النظر في نظام الأجور من وقت لآخر لتعديله بما يتلاءم مع التغير في مستوى المعيشة ؟

نعم ( ) لا ( )

اذا كانت الاجابة بنعم فمتى يحدث ذلك عادة ؟

ملحق (٢)



— CONFIDENTIAL

BURGAN BANK S.A.K.

Staff Appraisal Report

(Clerks, Secretarial Staff & Other Employees)

A.

Occasion of Report : Annual ☐ Special ☐ Transfer ☐ Probation ☐

Name : ☐

Date of Birth : ______

Educational Qualifications :

1. GENERAL : Primary ☐ Intermediate ☐ Secondary ☐ Graduate ☐ Post Graduate ☐

2. PROFESSIONAL : Banking Degree ☐ Banking Diploma ☐

3. OTHER QUALIFICATIONS : Shorthand ☐ Typewriting ☐ Telephone Op. ☐

Telex Operating ☐ Key Punch Op. ☐ Other Machines Op. ☐

Foreign Languages :

	Writes Fluently	Speaks Fluently	Writes Moderately	Speaks Moderately
1. ______	☐	☐	☐	☐
2. ______	☐	☐	☐	☐
3. ______	☐	☐	☐	☐

Present Duties : ______

______

______

Dept./Section : ______ Reporting Officer's Name : ______

Period Worked under Rep.Off. : From ______ To ______

FOR USE OF ADMINISTRATION DEPARTMENT

Nationality : ______

Date of Recruitment : ______ File No ______

Previous Experience :

No. of Years : ______

Type of work : ______

______

Positions Held : ______

______

Present Grade : ______

Salary KD. ______

C.

FOR USE OF ADMINISTRATION DEPARTMENT

1. Previous Year's Rating :

Excellent	Very Good	Good	Satisfactory	Poor

2. Last Incremental Salary :

Effective Date	Amount in KD	Present Salary

3. Present Year's Rating :

Excellent		Very Good		Good		Satisfactory		Poor	
86-100		71-85		56-70		41-55		< 41	

4. Increase in Salary Recommended :

a. Composite Rating :

Max	Mid	Min	Max	Mid	Min	Max	Mid	Min	Max	Mid	Min	Max	Mid	Min
96-100	91-95	86-90	81-85	76-80	71-75	66-70	61-65	56-60	51-55	46-50	41-45	36-40	31-35	< 31

b. Incremental Salary (as percentage of total salary) :

5

REMARKS : Incremental Salary Amt. KD ____________________

Revised Salary Amt. KD ____________________

Present/Revised Grade ____________________

Section Head   Manager Administration

Date :   Date

6

REVIEW & REMARKS :

a. Recommended for Grade : ____________________

b. Any Other Remarks ____________________

General Manager   Chairman & Managing Director

Date :   Date :

B. Nature of Work		Comments on work & Degree of Performance by Branch Manager/Section Head/Dept. Manager					Classification Code		
Mention the type of jobs undertaken by Appraised. Detailed job description essential.									
ATTRIBUTES	wt	Excellent (Points 5)	Very Good (Points 4)	Good (Points 3)	Satisfactory (Points 2)	Poor (Point 1)	Mr	Pt. Al.	T.P.
1. Job Knowledge Understanding of all phases of work and other related jobs. Basic and special knowledge.	٢ .	Has exceptional knowledge and can handle other work besides the job assigned. 5	Has very good knowledge of job assigned. Has some knowledge on related matters. 4	Has basic knowledge to do the job well. 3	Has working knowledge of the job. Requires guidance and training. 2	Lacks basic knowledge. Needs constant guidance to do the job. 1			
2. Volume of Work Quantity of acceptable work. Output performance.		Unusually high capacity and output. Does more than one person's normal work. 5	Output of recognised standards. Job completed always before time and occasionally accepts additional work. 4	Meets expected requirements. Steady and dependable. 3	Output meets minimum requirements. Scope for improvement. Slow in work. 2	Output very low. Very slow in work. 1			
3. Quality of work Thoroughness, neatness and accuracy. Economy in use of stationery. Care in handling of machines.		Maintains high quality of work consistently. Most efficient & scrupulous. 5	Meets the required standard regularly. 4	Does the job with some care. Requires minimum supervision. 3	Needs more concentration and care. Work has to be supervised. 2	Careless & poor. Causes duplication and loss of time. Needs constant supervision. 1			
4. Punctuality Timely & regular attendance. Promptness in resuming duty after leave		Always in time. Very regular and never absent. Always reports for duty on due date. 5	Maintains time discipline. Attends Office regularly. Reports for duty on due date. 4	Normally on time. Is absent only with good reasons. Reports late only after obtaining prior permission. 3	Occasionally late and absent from office with reasons. Reports late without prior notice. 2	Usually late. Highly irregular in attendance. Reports late and gives doubtful reasons. 1			
5. Personality/Appearance Ability to get along with people. Tidiness and appearance. Projects a good image of the Bank.		Highly regarded and excellent disposition. The personality projects an appealing image of the Bank. 5	Makes an impact on others. Smart and neat appearance. 4	Good deportment and good mixer. 3	Satisfactory appearance. Lacks confidence in mixing with people. 2	Unsatisfactory appearance. Does not project good image of the Bank. 1			
6. Dependability Carrying out instructions. Timely completion of assignments. Availability outside office hours. Trustworthiness and reliability		Exceptionally reliable and always available outside office hours. 5	Dependable for all assignments. Works overtime and completes the job. 4	Can be trusted for responsible jobs. At times stays behind for additional work. 3	Requires some instructions and control. Available only during office hours. 2	Unreliable and needs regular control. Never available outside office hours. 1			

Classification Code:

01		05	
02		06	
03		07	
04		08	

7 . Initiative & Enterprise Ability to originate and develop ideas. Get job started on own effort .		Exceptionally enthusiastic to take lead & initiative . Undertakes highly responsible jobs . 5	Takes initiative and seeks greater responsibilities . Ambitious . 4	Does the job on own effort . Takes interest in related matters . 3	Meets day-to-day requirements . Lacks creative capacity . 2	Lacks drive and initiative . Obstructs new ideas . 1			-
8 . Integrity & Honesty Duty consciousness Trustworthiness and incorruptibility .		Highly responsible and trust-worthy . Always places Bank's interests over self . Incorruptible . 5	Generally conscious of duties and trustworthy . Incorruptible . 4	Carries out normal duties . Takes responsibility for jobs assigned . Incorruptible . 3	Moderate involvement in work . Cannot be trusted for responsible jobs . Apt to develop self-interests 2	Hardly conscious of duty . Always thinks of self interests . 1			
9 . Business Development Efforts made in canvassing business & protection of Bank's image outside office Customer contact		Brings in substant-business through personal contacts Aggressive salesmanship . 5	Takes maximum interest in canvassing business . Maintains very good customer contact . 4	Appreciates the need to develop customer contacts for prospecting business. 3	Very little customer contact. Shows some interest in business development. 2	Lacks drive in meeting customers and prospecting business. 1			
10 . Customer Relations Customers service & ability to satisfy their demands Customer complaints .		Excellent relations with customers . Always liked and highly respected by customers . Can offer guidance to any type of customers . 5	Maintains very good relations with customers . Gives no scope for complaints Offers help in all important services . 4	Offers good service to customers relateing to the job undertaken . Avoids complaints 3	Maintains ordinary relations with customers Needs assistance in handling special customers and customer complaints . 2	Cannot be relied for meeting customer needs . Invites trouble . Discourteous . 1			
11 Staff Relations Ability to get along with fellow workers & superiors .		Promotes harmony and adapts to any situation . Highly respected . 5	Adaptable & courteous Mingles well . Respectful of everyone 4	Maintains good relations with everyone . 3	Does not adjust self to everyone . At times indifferent . 2	Obstructive and quarrelsome . Poor mixer 1			

Any significant comment : Positive or Negative. ____________________

Any warning issued or letter of appreciation : Comment ____________________

Other Remarks : (for use of Administration Dept.)

Actual Rating	-
Composite Rating as a %	

General Remarks :

		Specify
Probation	☐	Special characteristics
Transfer	☐	Specify section
Promotion	☐	Specify position
Termination	☐	Give reasons
Retention on Present Job	☐	Specify Period

Section Head/Branch Manager

Department Manager

رابعا . <u>ارشادات عامة</u>

١ — كن عادلا في تقديراتك ، فالادارة العادلة عماد الانتاج .

٢ — الهدف من تقرير الكفاءة هو تحقيق صالح العمل وصالح العاملين أنفسهم على حد سواء وبث روح الثقة بينهم وفي عدالة رؤسائهم وتشجيعهم وبث روح التنافس البناء بينهم .

٣ — تمعن في وضع التقديرات وتجنب المغالاة والتقتير .

٤ — تجاهل كل العوامل الشخصية عند وضع التقديرات وامتنع عن وضع التقديرات اذا كنت تشعر بالملل أو التعب .

٥ — لا تنسى مراعاة المقارنة بين العامل المقدم عنه التقرير وبين زملائه القائمين بنفس العمل أو بأعمال مماثلة .

ارشادات لمن يعبئ " تقديرات " المشرف المباشر " (١)

١ — تذكر أنك تضع التقديرات عن العامل عن السنة الماضية بأكملها ، فمثلا تحمل حالة خاصة أو منفردة قديمة أو حديثة تؤثر كثيرا على هذا التقدير .

٢ — اذا كان تقديرك العام يقل عن درجة " متوسط " فيجب مناقشة التقرير مع العامل ثم شرح ذلك تحت الملاحظات .

٣ — اذا كان تقديرك العام أعلى من درجة " جيد " فيجب شرح ذلك تحت الملاحظات .

ارشادات لمن يعبئ " تقديرات " رئيس القسم " (٢)

اذا كان تقديرك العام يختلف عن تقدير المشرف المباشر فيجب مناقشة هذا الاختلاف مع المشرف وشرح ذلك تحت الملاحظات .

ارشادات لمن يعبئ " تقديرات " مدير الدائرة " (٣)

تذكر أن تقديرك العام سيكون اساس التقدير النهائي للعامل ، فان كان تقديرك مخالفا لتقدير رئيس القسم فيجب مراجعته في ذلك . وتذكر أن في أغلب الحالات يكون المشرف المباشر ورئيس القسم هم أكثر اتصالا بالعامل وبالتالي قد يعرفون عنه تفصيلا أكثر مما يبلغ لك عنه .
فلا تضع تقديرك الا بعد التشاور معهم والتأكد من معلوماتك عن العامل .

بسم الله الرحمن الرحيم

شركة صناعة الكيماويات البترولية (ش م ك)

Petrochemical Industries Company (K.S.C.)



التقرير السنوي للعاملين لعام ....

STAFF ANNUAL PROGRESS REPORT FOR YEAR ....

أولاً : معلومات عن العامل   (يعبأ من قبل ادارة الداخلية)

الاسم : .... رقم الشركة ....

تاريخ التعيين :	الدرجة :
الوظيفة الحالية :	الدرجة :
الدائرة / القسم :	الراتب الاساسي الحالي د.ك.
تاريخ تعيينه في وظيفته الحالية :	الراتب الشامل الحالي د.ك.

التقدير العام للسنة السابقة : ....

ثانيا : التقديرات

عناصر التقدير الرئيسية	العلامة العليا	التقديرات: المشرف المباشر (١)	رئيس القسم (٢)	مدير الدائرة (٣)	ملاحظات
١ الإلمام بالعمل والجودة والوعي الوقائي : مدى معرفة دقائق العمل ، جودة عمله ، دقته ، سرعة التنفيذ ، الحوادث ، الاخطاء ، حاجته الى التدريب .					المشرف المباشر (١)
٢ كمية العمل : انجازه لعمله اليومي ، قياسيا ، اكثر من العادي ، عادي ، أقل من العادي ، ضعيف .					
٣ درجة الاعتماد عليه وحسن التصرف : جدير بالثقة ، حسن التصرف ، الاحتياج الى المتابعة ، لا يعتمد عليه .					التوقيع ....
٤ التعاون : مدى التعاون مع الرؤساء الزملاء ومع الغير ، محب لذاته ، يسبب المتاعب .					رئيس القسم (٢)
٥ تحمل المسؤولية والمبادأة والابتكار : الترحيب بالمسؤولية أو التهرب منها ، القدرة على المبادأة ، القيام بتحسينات ، تقديم الاقتراحات المفيدة ، ابتكار الافكار البناءة ، التجديد .					
٦ القيادة والتنظيم والادارة : القدرة على قيادة المرؤوسين وتدريبهم وتوجيههم ، اصدار التعليمات الواضحة وملاحظتهم ، تطبيق اسس العلاقات الطيبة . (للمشرفين فقط) .					التوقيع ....
٧ السلوك والصفات الخلقية : البشاشة ، الهدوء ، الامانة ، الشجاعة الادبية ، الصبر ، النفاق ، العصبية ، الكذب ، سوء السلوك ، اطاعة الرؤساء ، الحزازات .					مدير الدائرة (٣)
٨ المواظبة : مواظبة تامة ، يتغيب لاعذار قهرية مقبولة ، عادي ، كثير التغيب ، يتحين الفرص للتغيب عن العمل .					
مجموع العلامات	١٠٠				
التقدير العام	-				التوقيع ....

ثالثاً : جداول الدرجات :

١- جدول العلامات لكل من يرأس أو يشرف على مرؤوسين

	عوامل التقدير	العلامة العليا
١	الإلمام بالعمل والجودة	٢٥
٢	كمية العمل (الانتاج)	٢٠
٣	درجة الاعتماد عليه وحسن التصرف	١٠
٤	التعاون	١٠
٥	تحمل المسؤولية والابتكار	١٠
٦	القيادة والتنظيم والادارة	١٥
٧	السلوك والصفات الخلقية	٥
٨	المواظبة	٥
	المجموع	١٠٠

درجات التقدير

ممتاز		جيد جدا		جيد		متوسط		ضعيف
من	الى	من	الى	من	الى	من	الى	من
١٠٠	٨٦	٨٥	٧٦	٧٥	٦٠	٥٩	٥٠	٤٩

٢- جدول العلامات للعاملين الذين لا يشرفون على مرؤوسين

	عوامل التقدير	العلامة العليا
١	الإلمام بالعمل والجودة	٢٥
٢	كمية العمل (الانتاج)	٢٥
٣	درجة الاعتماد عليه وحسن التصرف	١٥
٤	التعاون	١٠
٥	تحمل المسؤولية والابتكار	١٠
٦	القيادة والتنظيم والادارة	-
٧	السلوك والصفات الخلقية	١٠
٨	المواظبة	٥
	المجموع	١٠٠

درجات التقدير

ممتاز		جيد جدا		جيد		متوسط		ضعيف
من	الى	من	الى	من	الى	من	الى	من
١٠٠	٨٦	٨٥	٧٦	٧٥	٦٠	٥٩	٥٠	٤٩

Telex : AL AHLEIA KWT 2213
Cable : ALAHLEIA
TEL. 435011 435028 435029 435036 439904

تلكس : الاهلية كويت ٢٢١٢
برقيا : الاهلية
تلفون ٤٣٥٠١١ ٤٣٥٠٢٨ ٤٣٥٠٢٩ ٤٣٥٠٣٦ ٤٣٩٩٠٤



الشركة الأهلية للتأمين ش.م.ك.
Al Ahleia Insurance Co. S.A.K.

التقرير السنوي من عام ١٩٨٠

اسم الموظف :———— تاريخ الميلاد :———— الراتب الشهري الحالي :————
تاريخ الالتحاق بالشركة :———— الدائرة :———— القسم :————
الوظيفة والعمل الذي يقوم به حاليا :————
————
————

١) القدرة على استيعاب العمل : ——/١٠
٢) اتقان العمل ومدى الحاجة الى رقابة رؤسائه : ——/١٠
٣) السرعة في انجاز العمل : ——/١٠
٤) مدى استعداده لاستكمال مايعهد اليه من عمل ولو بعد ساعات الدوام : ——/١٠
٥) مدى الرغبة في نوع العمل الذي يقوم به : ——/١٠
٦) درجة انتظامه في مواعيد العمل : ——/١٠
٧) طاعة الرؤساء ومدى التجاوب : ——/١٠
٨) سلوكه مع زملائه : ——/١٠
٩) درجة الثقة فيه : ——/١٠
١٠) الشخصية : ——/١٠

ملاحظات مساعد مدير الدائرة :————
————
————
————
————
التوقيع

رأي مدير الدائرة :————
————
————
————
————
التوقيع

ملاحظات الشئون الادارية :————
————
————
————
————

اسم الموظف :　　　　　　　　　　الوظيفة :

الدائرة :　　　　　　　　　　　　تاريخ التعيين :

الجنسية :

	ممتاز	جيد جدا	جيد	ضعيف	
١ - مدى معرفته العمل واتقانه					
٢ - مدى اخلاصه وتفانيه في العمل					
٣ - التعاون مع الزملاء والتجاوب مع العملاء والسلوك العام .					
٤ - القدرة على تحمل المسئولية					
٥ - الحضور واحترام لوائح وأنظمة العمل					
٦ - المقدرة على تطوير العمل					

التقييم النهائي :-　　　　　　　　　　التوقيع

توصيات الرئيس المباشر

ملاحظات : المدير العام

قرار رئيس مجلس الادارة



شركة وربة للتأمين ش.م.ك
WARBA INSURANCE COMPANY S.A.K.

التقرير السنوي لعام   ١٩

اســم الموظف :

شركة المواصلات الكويتية (ش.م.ك)

سري جداً

استمارة تقييم العاملين خلال فترة التجربة

الاسم : ______________ الوظيفة : ______________

تاريخ استلام العمل : ______________ تاريخ انتهاء فترة الاختبار : ______________

عناصر التقييم	بيان الدرجات: الحد الأقصى	بيان الدرجات: الممنوحة	ملاحظات
العمل :			
١ ـ الاستجابة للتعليمات	١٠		
٢ ـ الفاعلية في العمل او التدريب	١٠		
٣ ـ اكتساب المهارات	١٠		
٤ ـ الاستعداد الذهني وحسن التصرف	١٠		
٥ ـ المبادأة والابتكار	١٠		
٦ ـ احترام مواعيد العمل	١٠		
	٦٠		
السلوك :			
١ ـ المواظبة والانتظام في العمل او التدريب	١٠		
٢ ـ السلوك الشخصي مع الرؤساء	١٠		
٣ ـ السلوك الشخصي مع الزملاء	١٠		
٤ ـ التعاون والنشاط الاجتماعي	١٠		
	٤٠		
المجموع الكلي بالارقام	١٠٠		التقدير

المجموع الكلي بالحروف : ______________

الجزاءات والعقوبات التأديبية (ان وجدت) : ______________

الايقاف عن العمل او الانذار بالفصل او الاحالة الى مجلس التأديب .

التاريخ ______________ رئيس القسم ______________

الرأي : ______________

التاريخ ______________ مدير الادارة ______________

قرار الادارة : ______________

التاريخ ______________ المدير العام ______________

ش ع /٢٤/

أ ـ كفاءة الموظف وجدارته ـ ٦٠ درجــة	الدرجــة الكاملة
١ ـ معرفة العمل والاحاطــة بــه	٢٠ ....
٢ ـ تنفيــذ التعليمــــــات	١٠ ....
٣ ـ انجـــــاز العمـــــل	٢٠ ....
٤ ـ تحمــــــل المسئوليــــة	١٠ ....

ب ـ السلوك لعام والمواهب الخاصة ـ ٤٠ درجة

١ ـ مقدرتــه عــلى الابتــــكار والتحســــين في العمـــــل	١٠ ....
٢ ـ الأمـــانة في اداء العمـــــل	١٠ ....
٣ ـ مدى استعمالــه لحقــه في الاجـازات والمحافظــة عــلى أوقـــات الـــــدوام .	١٠ ....
٤ ـ الســــــلوك العـــــام	١٠ ....

المجمــوع ....

رئيس القســم

التاريخ : / / ١٩

هل تعتقد بأن الموظف لائق لعمله الحالى أو تقترح نقلـه الى عمل آخر مع بيان لأسباب ونوع العمل المقترح ٠

راى رئيس القسم :	راى من يلي الرئيس المباشـ في المسئولية :
....	....
....	....
....	....
ملاحظات أخرى :	ملاحظات أخرى : ....
....	....
....	....
....	....
التاريـخ : / / ١٩ التوقـيع	التاريـخ : / / ١٩ التوقـيع

تقدير لجنة شئون الموظفين :

التقديـر ....

التاريخ : / / ١٩

أمين السر   الاعضـاء   رئيس اللجنة

تعليمات حــول
التقرير السنوى

١ ـ يعد هذا التقرير من قبل الرئيس المباشر للعامل بصفة سرية ويعرض بعد ذلك على من يليه في المسئولية لابداء ملاحظاته عليه ثم يرده في ظرف مغلق الى الشــؤون الادارية لعرضــه على لجنة شئون الموظفين •

٢ ـ يكون تقدير العامل بدرجة ممتاز أو جيد أو مقبول أو ضعيف طبقا لأحكام نظام شؤون الموظفين•

٣ ـ على الشــؤون الادارية تســليم صورة من التقرير للموظف الذى تقدر كفاءته بدرجة ضعيف طبقاً لنص المادة (٢٦) من نظام شؤون الموظفين •

٤ ـ يعد هذا التقرير من نسخة واحــدة تحفظ في ملف الخدمــة الخاص بالموظف •

٥ ـ يجب ابداء الأسباب عند تقدير كفاءة الموظف بتقدير ضعيف أو ممتــاز • •

٦ ـ في حالة عدم كفاية المكان المخصص لأى بيان تستعمل ورقــة بيضـــاء •

بسم الله الرحمن الرحيم



التقرير السنوى لعام : 19

١ ـ اسم الموظف : ....

٢ ـ الجنسية : ....

٣ ـ تاريخ التعيين : ..../......./........19

٤ ـ اسم الوظيفة الحالية : ....

٥ ـ الدرجة المالية : ....

٦ ـ تاريخ الترقية للدرجة الحالية : ....

٧ ـ المرتب : ....

٨ ـ الشهادات العلمية : ....

٩ ـ مكان العمل : ....

١٠ ـ الخبرات : ....

١١ : الجزاءات والعقوبات التأديبية (ان وجدت) خلال عام :

توقيع

مدير الشئون الادارية

التاريخ : / / 19

تعليمات بشأن إعداد هذا التقرير :

١ ـ تقدير اداء الموظف من واقع مجموع الدرجات الحاصل عليها في التقرير السنوي كالاتي :

ا ـ ممتاز	١٠٠ ـ ٩١
ب ـ جيد جدا	٩٠ ـ ٧٥
هـ ـ جيد	٧٤ ـ ٦٠
ء ـ ضعيف	٥٩ ـ فما تحت

٢ ـ تكون تعبئة البنود الثمانية كالاتي :

بند ١ ، ٢ يعبأ من قبل الشئون الادارية ٠

بند ٣ ، ٤ ـ ٥ ، ٦ يعبأ من قبل المدير المختص ٠

بند ٧ يعبأ من قبل مدير القطاع ٠

بند ٨ يعبأ من قبل لجنة شئون الموظفين ٠



بيت التمويل الكويتي

الشؤون الادارية - شؤون الموظفين

تقرير الأداء السنوي للموظف

للسيد : ______________________

الادارة : ______________________

١ـ البيانات الشخصية :

١ ـ الاسم :	٥ ـ تاريخ التعيين :	٩ ـ البدلات :
٢ ـ الوظيفة :	٦ ـ الدرجة :	١٠ ـ تاريخ اخر زيادة :
٣ ـ الجنسية :	٧ ـ الراتب عند التعيين :	١١ ـ تقرير الاداء العام :
٤ ـ الرقم الذاتي :	٨ ـ الراتب الحالي :	١٢ ـ المدة بالوظيفة الحالية :

٢ـ ملاحظات شؤون الموظفين :

الاسم : ______________

المنصب : ______________

التاريخ : ______________

التوقيع : ______________

٣ـ الأعمال الرئيسية المنجزة خلال العام / مواطن القوة في الموظف (غير العمل الروتيني) :

٤ـ النواحي التي تحتاج للتحسين . ومواطن الضعف في الموظف :

توقيع الموظف

٥- التقدير :

عناصر التقدير	الدرجة الكلية	الدرجة المقترحة
١ ــ الدقة في اداء العمل	١٠	
٢ ــ المثابرة على العمل	١٠	
٣ ــ القدرة على الابتكار	١٠	
٤ ــ القدرة على التعليم واستيعاب الجديد	١٠	
٥ ــ القدرة على العمل بدون اشراف مباشر	١٠	
٦ ــ العلاقة مع زملاء العمل	١٠	
٧ ــ العلاقة مع العملاء	١٠	
٨ ــ مدي تحمل المسؤولية	١٠	
٩ ــ المواظبة على الحضور	١٠	
١٠ ــ المظهر العام والسلوك	١٠	
مجموع درجات التقدير	١٠٠	
التقدير العام		

٦- توصية واضع التقرير :

الاسم : ____________

المنصب : ____________

التاريخ : ____________

التوقيع : ____________

٧- توصية مدير القطاع او المدير المختص :

الاسم : ____________

المنصب : ____________

التاريخ : ____________

التوقيع : ____________

٨- قرار اللجنة :

توقيع رئيس لجنة شئون الموظفين

من أبحاث الأعداد السابقة

العدد الرابع/ ديسمبر ١٩٨٣

- التكوين الاقتصادي الاجتماعي وأنماط الشخصية العربية — سمير نعيم
- العامل النووي في الصراع العربي الاسرائيلي في ضوء العدوان الإسرائيلي ضد المفاعل النووي العراقي — عمر ابراهيم الخطيب

العدد الثالث/ سبتمبر ١٩٨٣

- إشكاليات استخدام تحليل المضمون في العلوم الاجتماعية — نادية سالم
- دور وأهمية التعميات في ميادين العلوم الاجتماعية — جودت سعادة

العدد الثاني/ يونيو ١٩٨٣

- السياسة السكانية في الكويت — مصطفى الشلقاني
- الاشتراكية الصهيونية بين الحقيقة والخيال والتزييف — خالد الكومي
- نحو تقنية جديدة في تدريس الكيمياء — عبد الله الفرا

للاطلاع على هذه الدراسات وغيرها يمكنك تسجيل اشتراكك بمجلة العلوم الاجتماعية ..
اتصل أو اكتب إلى العنوان التالي :

مجلة العلوم الاجتماعية ـ ص . ب : ٥٤٨٦ ـ هاتف : ٢٥٤٩٤٢١ ـ تلكس : ٢٦١٦ ـ KUNIVER ـ كويت

مجلة العلوم

الاجتماعية

في مجلدات

تعلن مجلة العلوم الاجتماعية عن توافر الأعداد السابقة من المجلة ضمن مجلدات أنيقة . يمكن الحصول عليها من قسم الاشتراكات مباشرة أو بالكتابة إلى المجلة على عنوانها :

مجلة العلوم الاجتماعية

ص . ب : ٥٤٨٦ ـ الكويت

أو بالاتصال تلفونياً لتأمينها على الهواتف التالية :

٢٥٤٩٤٢١ مباشر

٣٧٣/٢٥٠/٥١٠١٨٨

ثمن المجلد الواحد : (٥,٠٠) خمسة دنانير كويتية أو ما يعادلها .

للطلاب (٣,٠٠) ثلاثة دنانير أو ما يعادلها .

كما توجد بالمجلة الأعداد الخاصة التي اصدرتها المجلة كما يلي :

ـ عدد خاص عن فلسطين .

ـ عدد خاص عن القرن الهجري الخامس عشر .

مجلة العلوم الاجتماعية - العدد ١ - المجلد ١٢ - ربيع ١٩٨٤ (صفحات من ١٣٩ إلى ١٧٥)

تحسين اساليب دمج بنود التقارير المالية المنشورة

محمد عطية مطر

معهد الدراسات المصرفية
الكويت

أهداف البحث وأهميته :

تعتبر التقارير المالية المنشورة مصدراً هاماً للمعلومات المناسبة لاتخاذ القرارات الاقتصادية سواء من قبل المستثمرين ، أو من قبل غيرهم من الأطراف الأخرى ذات الصلة بالمشروع الاقتصادي . وحتى تحقق هذه التقارير الأغراض المرجوة منها ، اشترطت المنظمات المهنية توفير الوضوح المناسب . Adequate Disclosure في هذه التقارير وذلك حتى تحقق لمستخدميها في اتخاذ القرارات ، الفائدة الاعلامية القصوى[1] .

وبقصد توفير أكبر قدر من الوضوح في التقرير المالي المنشور ، يشترط فيه أن يكون مفصلاً الى أبعد الحدود ، وهذا ما يصعب تحقيقه في الواقع العملي وذلك في ظل الاعتبارات الكثيرة التي تفرض على المحاسب تلخيص التقرير اما سعياً وراء تخفيض نفقة اعداده ، واما تلبية لاعتبارات نشره . من هنا يضطر المحاسب عند اعداد التقرير المالي المنشور ان يراعي الموازنة بين اعتبارين :

أولهما : توفير الوضوح المناسب في التقرير ، وهذا لصالح الفئات التي تستخدمه في اتخاذ القرارات .

وثانيهما : تخفيض تكلفة اعداد ونشر هذا التقرير الى أدنى حد ممكن ، وهذا لصالح المشروع ، الذي يصدر التقرير .

ازاء الاعتبارين المشار اليهما أعلاه يجد المحاسب نفسه أمام سؤالين :

السؤال الأول : أيّ من بنود التقرير المالي يجب عليه الافصاح عنها ، وأي منها يجوز له دمجها مع غيرها في سعيه لتلخيص هذا التقرير؟

أما السؤال الثاني فهو : بافتراض أنه أي المحاسب تمكن من تحديد البنود التي يجب الافصاح عنها وتلك التي يجوز دمجها ، فالى أي مدى يمكنه الذهاب في عملية الدمج ؟ .

في الاجابة على السؤ ال الأول يجد المحاسب نفسه في حاجة الى مؤشر موضوعي يحتكم اليه في تقييم الأهمية النسبية Materiality للتقرير المالي ، بينما في الاجابة عن السؤ ال الثاني يجد نفسه في حاجة الى مؤشر موضوعي آخر لقياس خسارة معلومات الدمج كمقدمة لتحديد مستوى الدمج المناسب في هذا التقرير .

وفي غياب المؤشرات الموضوعية المطلوبة سواء لتقييم الأهمية النسبية لبنود التقرير المالي ، او لتحديد مستوى الدمج المناسب فيه ، كانت عملية دمج التقارير المالية المنشورة تخضع الى حد كبير لاجتهادات المحاسبين وتقديراتهم الشخصية مما تسبب في تقليص القيمة الاعلامية لهذه التقارير . من هنا تنبع أهمية هذا البحث في كونه محاولة لتوفير بعض المؤشرات الكمية التي يمكن للمحاسبين الاسترشاد بها في تنفيذ عملية الدمج في التقارير المالية المنشورة ، وذلك من أجل تحسين القيمة الاعلامية لهذه التقارير . وسيتم عرض الموضوع على النحو التالي :

أولاً : مفهوم عملية دمج بنود التقرير المالي .
ثانياً : الأساليب التقليدية لدمج بنود التقرير المالي ، ونواحي قصورها .
ثالثاً : المقومات الأساسية لتحسين عملية الدمج .
رابعاً : حالات عملية على دمج بنود التقارير المالية المنشورة ويتضمن حالتين : تعالج الأولى مشكلة الدمج في التقارير المالية غير المقارنة ، بينما تعالج الثانية مشكلة الدمج في التقارير المالية المقارنة .

أولاً : مفهوم عملية الدمج

تتشابه عملية الدمج أو التجميع Aggregation Pocess مع عملية التحميل Allocation Process في أن كلا منهما يعتبر مرحلة من مراحل عملية القياس المحاسبية ، لكنهما يختلفان من حيث الأساليب والاجراءات المتبعة في تنفيذهما ، وكذلك من حيث طبيعة المشاكل التي يواجهها المحاسب في هذا التنفيذ اذ بينما ينحو المحاسب في عملية التحميل منحى تحليلياً حين يقوم بتحليل القياسات المحاسبية الى جزئياتها أو مكوناتها الأصغر منها . فهو ينحو في عملية الدمج أو التجميع منحى عكسياً عندما يدمج القياسات المحاسبية في قياسات أكبر (اجمالية)

كذلك بينما ترتبط معظم مشاكل التحميل باعتبار الدقة وما يرافقه من تحيز موضوعية القياس (ت ع) فان معظم مشاكل الدمج على صلة باعتبار الفائدة الاعلامية للتقارير المالية ، وما يرافقه من تحيز مواءمة القياس (ت ر) .

ومع ان لجوء المحاسب الى أسلوب الدمج هو مبدأ عام يتبعه في اعداد جميع أنواع تقاريره المالية الخارجية منها والداخلية على حد سواء الا أن هذا الأسلوب يكتسب أهمية خاصة في اعداد التقارير المالية المنشورة نظرا للآثار التي يرتبها على القيمة الاعلامية لهذه التقارير . اذ في سعيه لاختصار هذه التقارير لتسهيل عمليةنشرها يعمد المحاسب الى دمج بنود معينة من عناصر قائمتي الدخل والمركز المالي - كأن يقوم مثلاً بدمج بعض البنود ذات الطبيعة الواحدة من الايرادات أو النفقات في رقم واحد في قائمة الدخل ، أو بدمج بنود الأصول او الخصوم ذات الطبيعة الواحدة في رقم واحد ، في قائمة المركز المالي .

وتتخذ عملية دمج أو تجميع البيانات كمرحلة من مراحل عملية القياس المحاسبية شكلين :[٢]

أولهما : شكل التلخيص او الضم Summation اذ تضم المفردات المكونة لبند معين في رقم واحد ليعبر هذا الرقم عن القيمة الاجمالية لهذا البند . مثال على ذلك ضم مفردات المبيعات الشهرية للمشروع معا لتكون حصيلة الضم القيمة الاجمالية للمبيعات السنوية للمشروع .

وثانيهما : شكل الاتحاد او التركيب Combination وذلك بدمج بنود مختلفة لكن طبيعتها واحدة في رقم واحد يمثل القيمة الاجمالية لباب معين او مجموعة معينة . كما يحدث بدمج بنود النقدية ، والمدينين ، والمخزون السلعي في رقم واحد يمثل القيمة الاجمالية لباب الأصول المتداولة .

عموماً هناك معيار يمكن بموجبه التفرقة بين هذين الشكلين من أشكال الدمج ، وهذا المعيار هو :

« يقسم الرقم الاجمالي على عدد البنود أو المفردات محل الدمج ، فاذا كان الرقم حاصل القسمة له مدلول اعلامي ، حينئذ تتخذ عملية الدمج شكل الضم او التلخيص . أما اذا لم يكن لحاصل القسمة مدلولاً إعلامياً ، فتتخذ عملية الدمج حينئذ شكل الاتحاد او التركيب »[٣] .

قياساً على ما سبق فان حاصل قسمة القيمة الاجمالية لمبيعات المشروع على عدد أشهر

السنة له مدلول اعلامي اذ يوفر لمستخدم البيانات المحاسبية معلومة جديدة هو متوسط المبيعات الشهرية للمشروع . بينما حاصل قسمة القيمة الاجمالية للأصول المتداولة وهو عدد الأصول ليس له معنى ، اذ لا يوفر لمستخدم البيانات أيةمعلومات جديدة .

ثانياً ـ الأساليب التقليدية للدمج ونواحي قصورها

اعتاد المحاسبون على الاسترشاد بنوعين من المؤشرات في دمج بنود التقرير المالي :

اولهما : وهو ما يعرف بمؤشر او معيار القيمة النسبية للبند Relative - Amount Criterion ، وبموجب هذا المعيار ، تقيم الأهمية النسبية لبنود التقرير المالي على ضوء مقارنة قيمة كل منها ، بقيمة بند آخر من البنود الرئيسية فيه ، كصافي الربح مثلا ، أو صافي المبيعات ، وهذا في قائمة الدخل . أو باجمالي الأصول ، أو حقوق المساهمين ، وهذا في قائمة المركز المالي[٤] . فاذا كانت القيمة النسبية المحددة للبند في حدود نقطة القطع المتفق عليها ، يجوز دمجه مع البنود ذات الطبيعة المماثلة ، أما اذا ما تجاوزت قيمته النسبية حدود نقطة القطع ، فيعتبر ذلك مؤشراً على الأهمية النسبية لهذا لبند مما يتطلب الافصاح عنه في بند مستقل .

ومن المحاسبين مثلا من يقترح تحديد القيمة النسبية لبنود قائمة الدخل بمقارنتها بمتوسط صافي الربح السنوي للمشروع ، أو بمتوسط صافي الربح خلال الخمس سنوات الأخيرة . فاذا كانت القيمة النسبية للبند في حدود ١٠ ـ ١٥٪ من متوسط صافي الربح بعد خصم الضرائب ، لا يتصف البند بالأهمية النسبية وبالتالي يجوز دمجه ، أما اذا تجاوزت قيمته النسبية هذا الحد، فيعتبر ذلك مؤشراً للأهمية النسبية للبند مما يوجب الافصاح عنه في بند مستقل في قائمة الدخل[٥] .

ومن المحاسبين من يقترح مجمل الربح بدلا من صافي الربح أساساً للمقارنة في تقييم الأهمية النسبية لبنود قائمة الدخل . ويشترط في هذا البند حتى يوصف بالأهمية النسبية بموجب هذا المعيار ، ان تتجاوز قيمته النسبية ٢٪ من مجمل الربح[٦] .

أما في قائمة المركز المالي ، فيقترح بعض المحاسبين اتخاذ القيمة الاجمالية للأصول أساساً للمقارنة وذلك في تحديد القيمة النسبية لبنود هذه القائمة . ومنهم من يقترح استبعاد الأصول الثابتة والأصول غير الملموسة من اجمالي الأصول قبل تحديد القيم النسبية لبنود قائمة المركز المالي . وبموجب هذا الأساس يدمج البند الذي تقع قيمته النسبية في حدود ١٠٪ من قيمة تلك الأصول ، ويفصح عنه متى تجاوزت قيمته هذا الحد[٧] .

وثانيهما : وهو ما يعرف بمؤشر أو معيار التغير النسبي الحادث في قيمة البند Relative Change Criterion على مدار فترة زمنية معينة هي في العادة سنة مالية . وبموجبه تقيم الأهمية النسبية لبنود التقرير المالي على أساس التغير النسبي الحادث في قيمته في الفترة المالية الأخيرة بعد مقارنتها بقيمته المناظرة في نهاية الفترة المالية السابقة . ويبني أنصار استخدام هذا المؤشر موقفهم على أساس ان مستخدمي التقارير المالية في اتخاذ القرارات ، يهمهم الوقوف على الاتجاهات الزمنية لبنود التقرير المالي ، أكثر من القيم المطلقة لهذه البنود في لحظة معينة.ولـذا فالقيمة المطلقة للبند في نهاية الفترة المالية كما تبدو في التقرير المالي هي في حد ذاتها معلومة ساكنة، بينما التغير النسبي الحادث في قيمة هذا البندمقارنـاً بقيمته في نهاية الفترة السابقة يوفر معلومة ديناميكية تخدم أغراض اتخاذ القرارات(٨) .

ولعل من أحدث الآراء الواردة بخصوص تقييم الأهمية النسبية لبنود التقرير المالي هو ذلك الرأي الوارد في الـ AISG(٩) وهو خلاصة الآراء السائدةبهذه الخصوص لدى المحاسبين في كل من كندا ، وبريطانيا والولايات المتحدة ، وقد جاء في هذا التقرير ما يلي :

١ ـ الأهمية النسبية لبنود التقرير المالي مسألة تخضع بالضرورة لتقديرات المحاسبين المتخصصين .

٢ ـ يوصف البند بالأهمية النسبية متى كانت معرفة هذا البند من قبل مستخدمي التقرير المالي تؤثر في قراراتهم الاقتصادية المبنية على هذا التقرير .

٣ ـ لا تقيم الأهمية النسبية للبند على ضوء قيمته المطلقة فحسب ، بل توجد مجموعة من العوامل الأخرى التي يجب أخذها في عين الاعتبار في ذلك وهي :

أ ـ طبيعة البند ، مثل :

- هل هو عنصر هام في تحديد قيمة صافي الربح ؟
- هل هو غير عادي ؟
- هل يمكن قياسه قياساً موضوعيا ؟
- هل يشترط الافصاح عنه بموجب قوانين أو لوائح رسمية ؟

ب ـ قيمة البند مقارناً بما يلي :

- القيمة الاجمالية مثل القيمة الاجمالية للأصول بالميزانية .
- قيمة بند معين ذو أهمية ، مثل : صافي الربح ، أو المبيعات في قائمة الدخل .

- قيمة البند نفسه في تاريخ معين ، كقيمته في نهاية السنة السابقة .

ومع ان الاسترشاد بالمؤشرات السابقة في تنفيذ عملية الدمج ، أفضل من جعلها خاضعة كلية لاجتهادات المحاسب ، الا أن أيّا منها على انفراد لم يخلص عملية الدمج من عيوبها . ذلك لأن هذه المؤشرات قد أهملت عوامل أخرى هامة تؤثر في عملية الدمج ، ومن أهم هذه العوامل :

عدد البنود محل الدمج ، وكذلك التفاوت بين قيمها . وبالاضافة الى ما سبق فان أيّا من الأساليب التقليدية للدمج لم يوفر للمحاسب مقياساً لخسارة المعلومات المترتبة على الدمج ، والتي تؤهله لتحديد مستوى الدمج المحاسب.

ثالثاً - المقومات الأساسية لتحسين عملية الدمج .

ازاء القصور المشار اليه في أساليب الدمج التقليدية ، سيحاول الباحث معالجة مشكلة الدمج في التقارير المالية المنشورة من مدخل اعلامي يتناسب والدور المعاصر الذي يؤديه المحاسب كنظام للمعلومات . وبموجب هذا المدخل يربط قرار دمج البند أو الافصاح عنه ، بقيمة خسارة المعلومات Information Loss المترتبة عليه في التقرير المالي ، وذلك من وجهة نظر مستخدم هذا التقرير . فاذا وقعت هذه الخسارة في حدود نقطة القطع Cut - off point المسموح بها ، يكون القرار بالدمج . أما اذا تجاوزت هذه الخسارة حدود نقطة القطع المسموح بها لخسارة المعلومات ، حينئذ يكون القرار بالافصاح .

وسيقوم المدخل الاعلامي المقترح لعملية الدمج على المقومات الأساسية التالية :

١ - مجموعة من المفاهيم المستمدة من النظرية الحديثة للمعلومات .
٢ - مجموعة من المبادىء والقواعد العلمية لتحديد اطار ومستوى عملية الدمج .
٣ - بعض الأساليب الموضوعية المناسبة لقياس خسارة المعلومات المترتبة على الدمج .

١ - المفاهيم الأساسية التي يقوم عليها المدخل الاعلامي للدمج :

يقوم هذا المدخل على مجموعة من المفاهيم المستمدة كما ذكرنا من النظرية الحديثة للمعلومات . وسنركز في هذا المجال على ثلاثة منها هي :

أ - المحتوى الاعلامي للتقرير المالي .

ب ـ خسارة المعلومات المترتبة على الدمج .

جـ ـ نقطة القطع .

أ ـ المحتوى الاعلامي للتقرير المالي :

يقصد بالمحتوى الاعلامي للتقرير المالي ، قيمة ما يحويه هذا التقرير من معلومات اقتصادية ، وذلك من وجهة نظر من يستخدمه في اتخاذ قرار اقتصادي . ومن أهم القرارات الاقتصادية التي تقع في هذا الاطار ، تلك التي يتخذها المستثمرون بشأن توظيف أموالهم بالمشروع ، وتلك التي يتخذها المقرضون بشأن منح التسهيلات الائتمانية للمشروع . ويلعب مفهوم المحتوى الاعلامي للتقرير المالي أهمية خاصة في الجهود المبذولة لتحسين فعالية المحاسبة كنظام للمعلومات غرضه الرئيسي ، توفير أكبر قدر من المعلومات المفيدة لمتخذي القرارات الاقتصادية المتعلقة بالمشروع الاقتصادي .

ويقوم مفهوم المحتوى الاعلامي للتقرير المالي على مبدأين أساسيين هما(١٠) :

١ ـ ان الفائدة التي يحققها مستخدمو التقرير المالي في اتخاذ القرارات ، تتناسب تناسباً طردياً مع قيمة المعلومات المحتواة فيه ، أي مع قيمته الاعلامية .

٢ ـ وأن القيمة الاعلامية للتقرير المالي ، تتناسب هي الأخرى طردياً مع درجة تفصيله ، بمعنى ان هذه القيمة ، تزداد كلما زاد التقرير تفصيلاً ، والعكس بالعكس .

ويمكن تمثيل مفهوم المحتوى الاعلامي للتقرير المالي بالعلاقة الرياضية التالية :

ف　ق م　ت

وذلك حيث :

ف = الفائدة المحققة من التقرير المالي .

ق م = القيمة الاعلامية للتقرير المالي .

ت = درجة تفصيل بنود التقرير المالي .

ب ـ خسارة المعلومات المترتبة على دمج بنود التقرير المالي :

يترتب على أي عملية دمج تحدث في بنود التقرير المالي ، وأيا كان المستوى الذي تتوقف عنده ، خسارة معلومات من وجهة نظر قارىء هذا التقرير . وتعادل قيمة هذه الخسارة من الناحية النظرية ، الفرق بين القيمة الاعلامية للتقرير المالي قبل حدوث الدمج وقيمته بعد حدوثها . وترادف خسارة المعلومات ($خ_م$) هذه من حيث مفهومها ما يعرف في الفكر المحاسبي بتحيز المواءمة Relevance Bias والذي يرتبط بمفهوم مواءمة أو مناسبة البيانات المحاسبية Data Felevance لأغراض اتخاذ القرارات[١١] لكن ، نظراً لأن خسارة المعلومات التي يحدثها الدمج ، تؤثر على اعتبار مواءمة او مناسبة البيانات المحتواه في التقرير المالي لعملية اتخاذ القرارات ، لذا يمكن القول بأن خسارة المعلومات المترتبة على الدمج($خ_م$)، لا بد أن تكون مصحوبة بتحيز دمج ($ت_د$) ، يؤدي بالتالي الى تحيز مواءمة ($ت_و$) . وبهذا المفهوم فان :

$$خ_م = ت_د = ت_و$$

ومن المفيد التذكير في هذا المجال بأن تحيز الدمج ($ت_د$)، يختلف في مفهومه وأسبابه عما يعرف في القياس المحاسبي بتحيز الموضوعية Objectivity Bias ذلك لأن تحيز الدمج $ت_د$ مثل تحيز المواءمة $ت_و$ ، مرتبطان باعتبار الاستفادة المحققة من البيانات المحاسبية Data Usefulness ، أما تحيز الموضوعية ($ت_ع$) فهو مرتبط باعتبار دقة البيانات المحاسبية Data Accuracy . وعليه اذا كان لا بد من حدوث تحيز مواءمة مع كل عملية دمج تحدث في التقرير المالي فليس من الضروري ان يحدث معها تحيز موضوعية . ذلك لأن عملية دمج بنود التقرير المالي تؤثر فقط على مناسبة بيانات التقرير لعملية اتخاذ القرارات ، دون ان تؤثر على دقة هذه البيانات . فتجميع او دمج بنود الأصول المتداولة في الميزانية العمومية مثلاً في رقم واحد ، يقلل من القيمة الاعلامية للميزانية ، لكنه لا يقلل من دقة بياناتها . وهذا ما يجعل تقليص تحيز الموضوعية هدفاً للمحاسبة في أغراض قياس الدخل ، في حين يكون تقليص تحيز المواءمة هدفاً لها في أغراض اتخاذ القرارات .

ومن ناحية نظرية بحته ، تكون البيانات المحاسبية موائمة مناسبة تماماً لأغراض اتخاذ القرارات من وجهة نظر قارىء التقرير المالي ، متى انتفى تماما وجود تحيز المواءمة فيها . وهكذا لا بد من ان يصاحب كل عملية دمج في التقرير المالي ،

نشوء تحيز دمج يؤدي الى تحيز مواءمة . ذلك لأن أي عملية دمج ومهما كان مستواها ستؤدي حتما الى حدوث خسارة معلومات . ولذا من المستحيل ان يخلو تقرير مالي منشور من وجود تحيز دمج فيه . لكن هذا التحيز يتفاوت بين عملية دمج وأخرى . فقد يكون ضئيلاً جداً من الناحية النسبية وتوصف عملية الدمج حينئذ بأنها جيدة Good Aggergation ، كما قد يكون هذا التحيز كبيراً جداً من الناحية النسبية لدرجة لا يستطيع قارىء التقرير تحملها ، فتوصف عملية الدمج حينئذ بأنها رديئة أو غير مناسبة Poor Aggregation .

جـ ـ نقطة القطع :

تمثل نقطة القطع بالنسبة للمحاسب المعيار الذي يسترشد به في تنفيذ عملية الدمج ، والذي بالمقارنة به ، تُقَيَّم عملية الدمج من حيث النوع ، فتوصف بأنها جيدة أو رديئة ، ومقبولة او غير مقبولة . كما يسترشد المحاسب بنقطة القطع أيضاً في تحديد مستوى الدمج Aggregation Level الذي يذهب اليه .

ويمكن تحديد نقطة القطع اما في صورة قيمة مطلقة حيث تمثل حينئذ بعدد معين من وحدات المعلومات مثل : ٢٠ وحدة معلومات . كما يمكن تحديدها في شكل نسبي حيث تمثل حينئذ نسبة مئوية معينة من القيمة الاعلامية للتقرير المالي ، كتحديدها مثلاً بـ ١٠٪ من المحتوى الاعلامي للتقرير[١٢] .

وكما تختلف صور نقاط القطع تختلف كذلك قيمتها وذلك باختلاف الفئات المستخدمة للتقارير المالية . اذ يمكن ان توجد على مستوى التقرير المالي مجموعة مختلفة من نقاط القطع يختص كل منها بباب معين من أبواب هذا التقرير بالاضافة الى نقطة قطع خاصة بمعلومات التقرير جميعه كوحدة . كأن توجد على مستوى الميزانية مثلاً نقطة خاصة بباب الأصول النقدية ، وأخرى خاصة بباب الأصول المتداولة ، وثالثة خاصة بباب الأصول الثابتة ورابعة خاصة باجمالي الأصول وهكذا . كما يمكن على مستوى المشروع الاقتصادي ان توجد نقطة قطع خاصة بقائمة الدخل ، وأخرى خاصة بقائمة المركز المالي وثالثة خاصة بقائمة التغيرات في المركز المالي . وهذا التنوع في نقاط القطع يتمشى مع حقيقة تنوع أنماط ونماذج القرارات المبنية على التقارير المالية المنشورة . فالقرارات الاستثمارية مثلاً تعتمد على معلومات قائمة الدخل بدرجة أكبر من قائمة المركز المالي هذا بعكس الحال

بالنسبة للقرارات الائتمانية التي تعتمد على معلومات قائمة المركز المالي بدرجة أكبر من المعلومات قائمة مركز الدخل . من جانب آخر تعتمد القرارات الائتمانية قصيرة الأجل على معلومات باب الأصول المتداولة ، في حين تعتمد القرارات الائتمانية متوسطة ، وطويلة الأجل على معلومات باب الأصول الثابتة .

وتختلف قيم نقاط القطع كذلك صورها باختلاف طبيعة أنشطة المشروعات الاقتصادية . ولكن أيًا كانت قيمتها أو صورتها من الضروري لها حتى تصلح معياراً لعملية الدمج أن تحوز على الشرطين التاليين وهما : ـ

١ ـ ان تكون مقبولة قبولاً عاماً وذلك سواء من قبل واضعي التقرير المالي ، او من قبل مستخدمي هذا التقرير .

٢ ـ أن تكون معلنة ، وهذا يتطلب افصاحا عنها في التقرير المالي بالنص عليها صراحة في الملاحظات المرفقة بالتقرير المالي جنباً الى جنب مع قيمة خسارة المعلومات الفعلية التي ترتبت على الدمج . وهذه مسئولية يتحملها المحاسبون ومكاتب تدقيق الحسابات .

٢ ـ المبادىء والقواعد العلمية لعملية الدمج :

لترشيد عملية الدمج وتحسين نتائجها ، لا بد ان تقوم على مبادىء وقواعد علمية تزيد من موضوعيتها . ومن أهم المبادىء التي تحكم عملية الدمج ما يلي :

١ ـ مبدأ تجميع البيانات

ويستفاد منه في تحديد مستوى الدمج . ويقضي هذا المبدأ باستمرار عملية الدمج الى الحد الذي لا تظهر عنده الحاجة لاعادة تفصيلها مرة أخرى . يقصد بذلك أن عملية الدمج يمكن ان تستمر ما دامت البيانات حصيلة الدمج واضحة ومفهومة من قبل قارىء التقرير ، وتنتهي هذه العملية بالنقطة التي اذا ما تجاوزتها عملية الدمج ، تصبح عندها البيانات غير واضحة وغير مفهومة من قبل قارىء التقرير[١٣] .

٢ ـ مبدأ الجدوى ، أو التكلفة المعقولة

ويقضي هذا المبدأ بمراعاة الموازنة عند تنفيذ عملية الدمج بين اعتبارين ، أحدهما هو تكلفة الدمج ممثلاً في تحيز الدمج أو خسارة المعلومات المترتبة عليه .

والآخر هو عائد الدمج ممثلاً بالوفورات المحققة في تكلفة اعداد التقرير المالي . ويلعب هذا المبدأ دوراً هاماً في تصميم نظم المعلومات المعاصرة ، وذلك باعتبار ان للمعلومات كأي منتج آخر تكلفة اقتصادية، كما أن لها عائد . ولا بد في تصميم نظام المعلومات من الموازنة بين هذين العنصرين للحكم على مدى كفاءة هذا النظام(١٤) .

من جانب آخر ، لا بد من وجود قواعد علمية تحكم تنفيذ عملية الدمج ، ومن الطبيعي ان تكون هذه القواعد هي نفس القواعد العلمية التي تحكم عملية القياس المحاسبية بشكل عام . ذلك على أساس أن عملية الدمج هي مجرد مرحلة من مراحل عملية القياس المحاسبية . وعموماً يمكن حصر أهم القواعد التي تحكم عملية الدمج في أربع على النحو التالي :

١) **القاعدة الأولى** : باعتبارها مرحلة من مراحل عملية القياس المحاسبية تخضع عملية الدمج لقواعد عملية الاحتساب المحاسبية والمستمدة من خواص الحقل الرياضي للأعداد الحقيقية الموجبة (ح ، + ، . ، ⩾) . ومن أهم هذه الخواص ، الخاصية التجميعية The Associative Property(١٥) وتوفر هذه الخاصية للمحاسب في تنفيذه لعملية الدمج مرونة كبيرة تجعله يختار مستوى التجميع المناسب من بين عدة بدائل متاحة وذلك بما يوفر لقارىء التقرير أكبر قدر من المعلومات دون أن يؤثر ذلك على القيمة المالية للبنود المجمعة . وتقضي هذه القاعدة من قواعد التجميع بتوفر خاصية هامة في البنودالمجمعة وهي أن تكون هذه البنود متماثلة أو على الأقل من طبيعة واحدة . وذلك حتى يجوز خضوعها لخاصية التجميع من الناحية الرياضية .

٢) **القاعدة الثانية** : وتقضي بأن يتأكد المحاسب في تنفيذه لعملية الدمج من كونها منطقية Logical . وهذه القاعدة على درجة كبيرة من الأهمية في تحديد اطار عملية الدمج حين تجعلها محصورة بدمج البنود المتماثلة والتي تأخذ شكل الضم أو التلخيص summation ، او بدمج البنود ذات الطبيعة الواحدة والتي تأخذ صورة الاتحاد او التركيب Combination أما فيما عدا ذلك فلا تعتبر عملية الدمج منطقية .

وبموجب هذه القاعدة يجوز للمحاسب مثلاً أن يدمج في قائمة الدخل الأرقام الممثلة لبنود : المواد الخام ، الأجور الصناعية ، الأعباء الاضافية في رقم واحد لأنها

جميعاً ذات طبيعة واحدة (تكاليف انتاجية) ، بينما لا يجوز دمج بندي المواد الخام ، وتكاليف البيع والتسويق في رقم واحد بحكم اختلاف طبيعتهما .

وبالمثل يجوز له في قائمة المركز المالي دمج بنود : الآلات ، والأثاث ،والسيارات في رقم واحد يمثل القيمة الاجمالية لباب الأصول الثابتة . بينما لا يجوز دمج الآلات وأوراق القبض والأوراق المالية لأنها لا تنتمي جميعاً الى باب واحد .

٣) **القاعدة الثالثة** : ان تكون عملية الدمج مقبولة أو مسموح بها Admissable ولهذه القاعدة أهمية خاصة في تقييم الجدوى الاقتصادية لعملية الدمج اذ بموجبها يحدد مستوى التجميع المناسب والذي يحدد النقطة التي يجب ان تتوقف عندها عملية الدمج[١٦] .

وبموجب هذه القاعدة يمكن لعملية الدمج ان تستمر الى الحد الذي يكون العائد المحقق منها (ممثلاً في وفورات تكلفة التقرير) ، مساوياً للتكلفة (ممثلة في خسارة المعلومات المترتبة على عملية الدمج) .

ويجب على المحاسب توخي الحرص في تطبيق هذه القاعدة أثناء عملية الدمج ، وذلك بمراعاة الأغراض التي ستستخدم فيها المعلومات مخرجات هذه العملية . فمثلاً يسمح بدمج قيمة ديون المشروع مع قيمة مخزونه السلعي في رقم واحد متى كان الهدف محصوراً بتوفير معلومة تستخدم في قياس رأس المال العامل للمشروع . لكن لا يسمح بدمج هذين البندين متى كان الهدف توفير معلومة تستخدم في تحليل آثار التغيرات الحادثة في رأس المال العامل . ذلك لأن عملية الدمج في صورتها الثانية تخفي عن مستخدم التقرير معلومة هامة يحتاجها في تحليله للتغيرات الحادثة في رأس المال العامل وهي قيمة كل من البندين على حده ، الأمر الذي لا يحتاجه في عملية الدمج بصورتها الأولى .

وتمسك المحاسبين بهذه القاعدة من قواعد الدمج ، يفرض عليهم الحرص على اعداد نماذج متنوعة من التقارير ، تتناسب طريقة عرض معلوماتها مع طبيعة الأغراض التي سنستخدم فيها .

٤) **اما القاعدة الرابعة** : فتفرض على المحاسب ان يسترشد أثناء تنفيذه لعملية الدمج بمفهوم الأهمية النسبية المبني على مفهوم خسارة المعلومات او ما يمكن تسميته بتحيز الدمج Aggregation Bias . وتلعب هذه القاعدة دوراً هاماً في تحديد جودة عملية الدمج ، وتقييم كفاءتها . اذ بموجب قيمة تحيز الدمج أو خسارة المعلومات المرافقة له يمكن تقسيم أنواع الدمج او التجميع الى ثلاثة أنواع كما يلي[١٧] :

اولاً : دمج كامل Perfect Aggregation وتتسم عملية الدمج بهذه الصفة متى كانت قيمة تحيز الدمج (ت، = صفر) . أي عندما لا يترتب على عملية الدمج أية خسارة في المعلومات .

وحتى تكون عملية الدمج كاملة يشترط فيها أن تكون مناسبة تماما Relevant وصحيحة Correct وذلك من وجهة نظر مستخدم البيانات ، لذا فان توفير مثل هذه السمة لعملية الدمج يعتبرا أمراً مستحيلاً من الناحية الواقعية .

ثانياً : دمج جيد Good Aggregation ، وتتسم عملية الدمج بهذه الصفة متى كان تحيز التجميع (ت،) ضئيلاً . أي بعبارة أخرى متى كان عائد عملية الدمج يفوق تكلفتها .

يحدث ذلك مثلاً عند دمج البنود ذات الطبيعة الواحدة كالمخزون السلعي والأوراق المالية في رقم واحد متى كانت الأهمية النسبية لكل منها ضئيلة نسبياً .

ثالثاً : دمج رديء أو غير مناسب Poor Aggregation ، يحدث ذلك، عندما يكون تحيز الدمج كبيراً لدرجة تجعل العائد المحقق من عملية الدمج ، أقل من التكلفة المترتبة عنها . أو عندما لا تتمشى عملية الدمج مع القواعد العلمية لها كأن تكون عملية الدمج غير منطقية مثلاً كما يحدث حال دمج بندي المدينين والدائنين في رقم واحد . فالمعلومة الموفرة من دمجهما لا معنى لها .

عموماً وفي استرشاده بمفهوم خسارة المعلومات المترتبة على الدمج على المحاسب مراعاة الاعتبارات التالية :

١) أن خسارة المعلومات المترتبة على دمج بندين أو أكثر في رقم واحد ، تزداد كلما كانت القيمة الاجمالية للبنود المجمعة تشكل كسراً كبيراً في القيمة الاجمالية للباب الذي تنتمي اليه .

٢) أن خسارة المعلومات المترتبة على الدمج او التجميع تزداد كلما كانت قيم البنود المجمعة متقاربة ، وبالعكس تقل هذه الخسارة كلما كانت قيم البنود المجمعة متفاوتة .

٣) ان خسارة معلومات دمج بنود التقرير المالي تزداد بازدياد عدد البنود المجمعة والعكس بالعكس .

٣ ـ أساليب قياس خسارة المعلومات المترتبة على الدمج :

سنستخدم في قياس خسارة المعلومات الناتجة عن الدمج أو ما يعرف بتحيز الدمج

(ت،) أسلوبين هما :

١ ـ أسلوب الدالة اللوغرتمية ويستخدم في قياس خسارة معلومات دمج التقرير المالي غير المقارن .

٢ ـ أسلوب دليل الأهمية النسبية ويستخدم في قياس معلومات دمج التقرير المالي المقارن .

١ ـ أسلوب الدالة اللوغرتمية The Lograthmic Function Approach

يقوم هذا الأسلوب على استخدام الدالة اللوغرتمية والتي تعرف بدالة شانون للمعلومات Shannon's Information Function وذلك نسبة الى واضعها Shannon والذي كان أول من استخدمها عام ١٩٤٨ في مجالات الهندسة الالكترونية كوسيلة لتحسين فعالية الاتصالات اللاسلكية عن طريق استخدامها كمقياس للمحتوى الاعلامي للبرقية . ثم طورت هذه الدالة فيما بعد لتناسب الاستخدام في المجالات المحاسبية عن طريق Theil و Lev وغيرهما من الباحثين[١٨] .

وتتخذ هذه الدالة في صورتها الأساسية الصيغة اتالية :

$$ق_م = ح \ لو \frac{1}{ح} = - ح \ لوح$$ [١٩]

ولكن بعد تطويرها للاستخدام في قياس المحتوى الاعلامي للتقرير المالي ، تتخذ الصيغة التالية :

$$ق_م = \sum_{ر=1}^{ن} ك_ر . لو ك_ر$$ [٢٠]

وذلك حيث :

$ق_م$ = قيمة المعلومات المحتواة في التقرير المالي .

$ك_ر$ =القيمة النسبية للبند محل الدمج ، ممثلة في شكل كسر من قيمة بند أساسي من بنود التقرير المالي مثل صافي الربح او المبيعات أو اجمالي الأصول .. الخ .

ر = ترتيب البند في التقرير حيث س = (١,٢ ، ٣ . . .)

ن = عدد بنود التقرير المالي .

ومن أهم الخواص الرياضية للدالة اللوغرتمية أنها[٢١] :

أ ـ دالة متناقصة

ب ـ دالة تراكمية .

والخاصتان أعلاه لهما أهمية كبيرة في قياس خسارة معلومات الدمج . ولعل ذلك من الأسباب التي اختيرت من أجلها هذه الدالة مقياساً لخسارة الدمج . فالخاصة الأولى ، تجعل القيمة الاعـلامية للتقرير المالي متناقصة كلما زادت قيمة البند أو البنود المجمعة او المدمجة . بينما تلائم الخاصية الثانية قاعدة أساسية من القواعد العلمية لعملية الدمج كنا قد أشرنا اليها في موضع سابق من البحث هي القاعدة التجميعية والتي تمكن المحاسب من اختيار مستوى الدمج المناسب للتقرير المالي .

وتتوقف قيمة خسارة معلومات الدمج المحددة بموجب أسلوب الدالة اللوغرتمية على ثلاثة عوامل رئيسية على النحو التالي : ـ

العامل الأول : قيمة البند ، اوالبنـود المجمعة والعلاقة هنا طردية حيث تزداد قيمة الخسارة تبعاً لازدياد القيمة والعكس بالعكس

العامل الثاني : مدى التفاوت القائم بين قيمة البند محل الدمج والبنود الأخرى التي سيدمج معها ، والعلاقة هنا عكسية . اذ كلما زاد التفاوت في القيمة نقصت خسارة معلومات الدمج والعكس بالعكس .

اما العامل الثالث : فهو عدد البنود المجمعة . والعلاقة هنا طردية ، اذ كلما زاد عدد البنود المجمعة ، زادت قيمة خسارة المعلومات والعكس بالعكس .

٢ ـ أسلوب دليل الأهمية النسبية : The Materiality Index Approach

يستخدم هذا الأسلوب في قياس قيمة خسارة معلومات التقرير المالي المقارن ، ويقوم على فرضية أساسية يمكن التعبير عنها بما يلي :

« تؤثر قيمة البند وكذلك معدل تغيره الحادث على مدار الفترة الزمنية للتقرير المقارن على أهميته النسبية ، وعليه فمن أجل تقييم الأهمية النسبية للبند محل الدمج ، لا بد من ترجيح قيمته النسبية بمعدل التغير الحادث فيها وذلك عن طريق ضربهما معاً ليكون حاصل الضرب الناتج دليلاً لاهميته النسبية »[٢٢] .

من هنا ، يتضح أن أسلوب دليل الأهمية النسبية في قياس خسارة معلومات الدمج ، يجمع مؤشرين طالما استرشد بهما المحاسبون في تقييم الأهمية النسبية للبند محل الدمج ، وهما مؤشر أو معيار القيمة ، ومؤشر او معيار التغير . ولكن ميزة هذا الأسلوب انه جمعهما معاً في مؤشر واحد بدلاً من استخدام كل منهما على انفراد .

وتحدد القيمة الاعلامية للتقرير المالي المقارن بموجب هذا الأسلوب بالمعادلة التالية :

$$ق_م = \sum_{ر=1}^{ن} \frac{س_٢ (س_٢ - س_١)}{س_١}$$

وذلك حيث :

$ق_م$ = قيمة المعلومات المحتواة في التقرير المالي .

$س_٢$ = القيمة النسبية للبند محل الدمج في نهاية الفترة المالية الثانية للتقرير المالي .

ن = عدد بنود التقرير المالي .

ر = ترتيب البند محل الدمج حيث = (١ ، ٢ ، ٣ . . . ن)

وبموجب المعادلة أعلاه يتبين لنا أن خسارة معلومات الدمج للتقرير المالي المقارن ، والمحددة بموجب الأسلوب اعلاه تتوقف على عاملين هما :

العامل الأول : القيمة النسبية للبند أو البنود محل الدمج والعلاقة هنا طردية ، اذ تزيد قيمة خسارة معلومات الدمج بزيادة القيمة النسبية للبند محل الدمج والعكس بالعكس .

والعامل الثاني : معدل التغير الحادث في القيمة النسبية للبند على مدار الفترة الزمنية للتقرير المالي المقارن والتي تكون عادة سنة مالية . وهذا العامل وهو معدل التغير يوفر ميزة هامة لأسلوب دليل الأهمية النسبية ، وهي صلاحيته للاستخدام في التقارير المالية المقارنة وغير المقارنة بعكس أسلوب الدالة اللوغرتمية الذي هو بصورته المشار اليها سابقاً لا يصلح الا للتقارير المالية غير المقارنة .

عموماً ، وبقصد ابراز مزايا كل من الأسلوبين السابقين سنقوم بعرض طريقة استخدامهما في قياس خسارة معلومات الدمج ، وذلك من خلال حالتين عمليتين ، سنخصص الحالة الأولى منهما لأسلوب الدالة اللوغرتمية . والثانية لأسلوب دليل الأهمية النسبية ، مع مراعاة أن تعالج الحالة الأولى مشاكل الدمج في قائمة المركز المالي ، وتعالج الحالة الثانية مشاكل الدمج في قائمة الدخل .

رابعاً ـ حالات عملية على دمج بنود التقارير المالية المنشورة :

١ ـ الحالة العملية الأولى : استخدام الدالة اللوغرتمية في قياس خسارة دمج معلومات التقرير المالي غير المقارن .

في الجدول التالي بيانات مقتطفة من الميزانيات العمومية لست شركات صناعية . وتخص هذه البيانات جانب الأصول من كل من الشركات الست وذلك كما هو في ١٩٨٢/١٢/٣١ (بالدنانير) . والمطلوب ، على ضوء القواعد العلمية الاربع للدمج والمشار اليها سابقا ، اختبار الامكانيات المتاحة للدمج بباب الاصول المتداولة في كل من الشركات الست ، ومن ثم تحديد مستوى الدمج الأمثل بالنسبة لكل منها . وذلك بالاسترشاد بنقطة القطع المتعارف عليها لخسارة معلومات الميزانية في القطاع الذي تعمل فيه هذه الشركات وهي ١٠٪ .

جدول رقم (١)
جانب الاصول في الشركات الست في ١٩٨٢/١٢/٣١

الاصول	١	٢	٣	٤	٥	٦
الاصول المتداولة						
بضاعة اخر المدة	١٠٠٠٠	١٠٠٠٠	١٠٠٠٠	١٠٠٠٠	١٠٠٠٠	١٠٠٠٠
مدينون	١٥٠٠٠	٢٥٠٠٠	١٥٠٠٠	١٥٠٠٠	١٥٠٠٠	١٥٠٠٠
اوراق مالية متداولة	١٢٥٠٠	٢٠٠٠	١٠٠	٢٥٠٠	١٠٠	٢٠
نقد بالصندوق ولدى البنوك	١٢٥٠٠	٢٣٠٠٠	٢٤٩٠٠	٢٥٠٠	٤٩٠٠	٤٩٨٠
مجموع الأصول المتداولة	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٣٠٠٠٠	٣٠٠٠٠	٣٠٠٠٠
اصول ثابتة						
الات بعد خصم الاستهلاك المتراكم	٢٠٠٠٠	٣٠٠٠٠	١٠٠٠٠	١٥٠٠٠	٢٠٠٠٠	٥٠٠٠٠
مباني بعد خصم الاستهلاك المتراكم	٣٠٠٠٠	٤٠٠٠٠	١٠٠٠٠	٥٠٠٠	٤٠٠٠٠	٢٠٠٠٠
مجموع الاصول الثابتة	٥٠٠٠٠	٧٠٠٠٠	٢٠٠٠٠	٢٠٠٠٠	٦٠٠٠٠	٧٠٠٠٠
مجموع الاصول	١٠٠٠٠٠	١٢٠٠٠٠	٧٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٩٠٠٠٠	١٠٠٠٠٠

الحل :

سنلتمس حلا لمشكلة الدمج في القوائم المالية للشركات السابقة وذلك باتباع الخطوات المتسلسلة التالية :

١ ـ التحقق من مدى توفر الخواص العلمية لعملية الدمج ، وذلك على ضوء القواعد العلمية التي سبقت الاشارة اليها . واهم خاصيتين يجب التركيز عليهما في هذه المرحلة هما الخاصية

التجميعية والتي تفترض خضوع عملية الدمج للقواعد الرياضية للخاصية التجميعية ، ثم خاصية المنطقية التي تفترض ان يكون البند او البنود محل الدمج ذات طبيعة واحدة .

٢ ـ بعد التحقق من توافر الشروط العلمية للدمج ، سنقوم بقياس خسارة الدمج التي تحدث في كل من الميزانيات الست ، وذلك تحت مستويات دمج مختلفة .

٣ ـ ثم على ضوء النتائج المحققة في الخطوة رقم (٢) ، نحدد مستوى الدمج المناسب في كل ميزانية .

١ ـ التحقق من توفر الخواص العلمية لعملية الدمج :

ان نظرة سريعة لبنود الاصول في الميزانيات الست تظهر انها جميعا مقاسة بوحدة قياس واحدة وهي (الدينار) . وتماثل وتجانس وحدة القياس للبنود المحتمل دمجها يحقق الشرط الاساسي للخاصية العلمية الأولى لعملية الدمج وهي الخاصية التجميعية . لان تماثل وحدة القياس بالنسبة لبنود الاصول تتيح الفرصة لتجميعها .

وبقصد التحقق من توفر شروط الخاصية العلمية الثانية لعملية الدمج وهي المنطقية ، لا بد اولا من استكشاف فرص الدمج المتاحة في كل ميزانية من الميزانيات الست . وهذا يتطلب تحديد بدائل الدمج الممكنة بالنسبة لكل بند من بنود الاصول وذلك في صورة ازواج مرتبة يحدد عددها بالمعادلة التالية :

ع = ١/٢ ٦ لـ ٢ = ١/٢ (ل٦ ÷ ل٦ - ٢) = ١٥

وعلى هذا الأساس ، لو مثلنا كل اصل من الاصول برقمه المسلسل في الميزانية العمومية فان بدائل او فرص الدمج المتاحة من الناحية النظرية تتمثل بالازواج المرتبة التالية :

(١ ، ٢) ، (١ ، ٣) ، (١ ، ٤) ، (١ ، ٥) ، (١ ، ٦)
(٢ ، ٣) ، (٢ ، ٤) ، (٢ ، ٥) ، (٢ ، ٦)
(٣ ، ٤) ، (٣ ، ٥) ، (٣ ، ٦) .

ومدلول الازواج المرتبة اعلاه ، انه من الناحية النظرية البحتة تتوفر امام المحاسب بدائل عدة لتنفيذ عملية الدمج على مستوى كل من الميزانيات الست . فبالنسبة للبند رقم (١) مثلا وهو بند النقد يجوز من الناحية النظرّية دمجه مع أي من البنود الخمسة الأخرى وهي (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) ليكوّن معها واحدا من الازواج المرتبة التالية :

(١ ، ٢) او (١ ، ٣) او (١ ، ٤) او (١ ، ٥) او (١ ، ٦)

أي (نقد ، اوراق مالية) او (نقد ، مـدينون) او (نقد ، بضاعـة) او (نقد ، الات) او (نقد ، مباني) .

لكن القـاعدة او الخـاصية العلميـة الثانيـة لعملية الـدمج وهي قـاعدة المنطقيـة تتـدخـل لتقلص بدائل الدمج المتاحة بالنسبة للبنـد رقم (١) وهو النقـد الى ثلاثـة فقط بدلا من خمسـة . فبدائل الدمج المتاحة من الناحية الواقعية بالنسبة لهذا البند تمثـل في الازواج المرتبـة الثلاثـة الاولى فقط وهي :

(١ ، ٢) او (١ ، ٣) او (١ ، ٤) أي :

(نقد ، اوراق مالية) او (نقد ، مدينون) او (نقـد ، بضاعـة) هذا عـلى اساس ان بنـد النقـد وبند الالات ليسـا من طبيعة واحـدة ، كما انـه وبند المبـاني ليسـا من طبيعـة واحـدة ايضـا وعليـه لا يجوز دمجهـما معا من النـاحية المنطقيـة . بينـما يجـوز ذلـك مـع كـل من الاوراق المـاليـة والمدينين والبضاعة باعتبارها جميعا مع بند النقد تنتمي الى باب الأصول المتداولة .

الى هنا يكون المحاسب قد حدد المجال الذي يجوز فيـه تنفيذ عمليـة الدمـج وهو هنا باب الأصول المتداولة . اما اتخاذ قرار الدمج اي المضي قدما في التنفيذ الفعلي لعمليـة الدمـج وكذلـك تحديد مستواها المناسب في كل من الميـزانيات الست ، فيتحـدد مصيرهـا بالاحتكـام الى القاعـدة العلمية الثالثة من قواعد عملية الـدمج وهي قـاعدة الجـدوى . اذ تتطلب هـذه القاعـدة بان يتم قرار الدمج ، وكذلك تحديد مستوى الدمج المنـاسب على ضـوء الموازنـة بين الفـائدة المحققـة من الدمج (ممثلة بالوفورات المحققة من تكلفة اعداد التقرير المـالي) وتكلفة الـدمج (ممثلة بخسـارة المعلومـات المترتبـة عليه) . وهـذا يوجب عـلى المحاسب الانتقال للخطوة التـالية ، وهي قيـاس خسارة معلومات الـدمج في كـل من الميزانيـات الست ، ومن ثم على ضـوء نقطة القـطع المقبولـة وهي ١٠٪ سيكون القرار اما بالدمج او عـدمه ، ثم في حـالة اتخاذ القرار بـالدمـج سيتم تحديـد المستوى الذي يتوقف عنده .

٢ ـ قياس خسارة المعلومات ($خ_م$)

نبدأ أولاً باستكشاف فرص دمج البندين الاول والثاني من الاصول المتداولة وهما النقد والاوراق المـالية والممثلين بـالزوج المـرتب (١ ، ٢) . فبمراعـاة القاعـدة الثـالثـة وهي قـاعـدة الجدوى وبعد الاخذ في عين الاعتبار العوامل المحددة لخسارة الدمج في التقرير المالي غير المقارن والمشار اليها سابقا ، سيكون هناك شبـه اجماع او قبـول عام من قبـل المحاسبـين على رفض دمـج هذين البندين في ميزانية الشركة رقم (١) وذلك للاسباب التالية :

١) القيمة الاجمالية للبندين محل الدمج وهي ٢٥٠٠٠ دينار كسرا كبيرا بالنسبة للقيمة الاجمالية لباب الاصول المتداولة ($\frac{٢٥٠٠٠}{٥٠٠٠٠} = \frac{١}{٢}$) وبما ان هذا الكسر = ٥٠٪ من قيمة الاصول المتداولة فهذا دليل على الأهمية النسبية للبندين المجمعين مما يبرر رفض دمجهما حسب القاعدة رقم (١) .

٢) وبمقارنة قيمتي البندين وهما ١٢٥٠٠ ، ١٢٥٠٠ نجدهما متساويتين وعليه فان خسارة المعلومات المترتبة عن دمجهما ستكون كبيرة نسبيا حسب القاعدة رقم (٢) .

وعلى العكس تماما ، يفترض اجماع المحاسبين على قبول دمج البندين السابقين في ميزانية المنشأة رقم (٦) . حيث يتوفر فيها مبررات الدمج وهي : -

١) القيمة الاجمالية للبندين وهي ٥٠٠٠ تشكل كسرا صغيرا بالنسبة للقيمة الاجمالية للاصول المتداولة في هذه المنشأة ($\frac{٥٠٠٠}{٣٠٠٠٠} = \frac{١}{٦}$) . مما يمكن اعتباره مؤشرا على عدم اهميتها النسبية وبالتالي مبررا لدمجها .

٢) كما ان قيمتيهما متفاوتتان بشكل حاد (٢٠ ، ٤٩٨٠) مما يجعل خسارة المعلومات المترتبة عن دمجهما ضئيلة ، وهذا مبرر آخر لدمجهما .

اما بالنسبة لبقية المنشآت وهي (٢ ، ٣ ، ٤) فمن المحتمل اختلاف موقف المحاسبين تجاه عملية الدمج فيها ، لأنه بالنسبة لكل منها يتوفر مبرر واحد فقط من مبررات الدمج . لذا ستخضع عملية الدمج فيها لتقديرات المحاسب والتي سيبنيها على خسارة المعلومات المترتبة عن دمجهما مقارنة مع نقاط القطع المتفق عليها كحد اعلى لخسارة المعلومات المسموح بها ، في القطاع الذي يعمل فيه المشروع . وفي الواقع ان امثال هذه الحالات ، هي المجال المناسب لاستخدام الدالة اللوغرتمية كمقياس لخسارة دمج المعلومات المترتبة على الدمج ، وذلك بقصد اضفاء بعض الموضوعية على هذه العملية . اما بالنسبة للمنشآت المماثلة للمنشأة رقم (١) ، ورقم (٦) فان مبررات رفض عملية الدمج في الاولى ، ومبررات قبولها في الثانية ، يمكن تركها لتقديرات المحاسب لان مبررات الرفض او القبول تكون في مثل هذه الأحوال واضحة ولا مجال لاختلاف المحاسبين حولها .

وعليه سنحاول قياس خسارة معلومات دمج بندي النقد ، والاوراق المالية في ميزانية الشركة الثانية كنموذج ، وذلك باستخدام الدالة اللوغرتمية .

جدول رقم (٢)

الاصول المتداولة بميزانية الشركة رقم (٢) في ٣١/ ١٢/ ١٩٨٢

الاصول المتداولة قبل الدمج	مبلغ د . ك	ك ر	الاصول المتداولة بعد الدمج	مبلغ د . ك	ك
بضاعة اخر المدة	١٠٠٠٠	,٢٠	بضاعة اخر المدة	١٠٠٠٠	,٢٠
مدينون	١٥٠٠٠	,٣٠	مدينون	١٥٠٠٠	,٣٠
اوراق مالية متداولة	٢٠٠٠	,٠٤	اصول متداولة اخرى	٢٥٠٠٠	,٥٠
نقد بالصندوق ولدى البنوك	٢٣٠٠٠	,٤٦			
مجموع الاصول المتداولة	٥٠٠٠٠	١	مجموع الاصول المتداولة	٥٠٠٠٠	١

تحدد خسارة الدمج هنا بالمعادلة التالية

$خ_م = ق_{م١} - ق_{م٢}$

حيث :

$خ_م$ = خسارة معلومات الدمج

$ق_{م١}$ = القيمة الاعلامية للتقرير المالي قبل الدمج

$ق_{م٢}$ = القيمة الاعلامية للتقرير المالي بعد الدمج

وباستخدام نموذج قياس خسارة معلومات الدمج المبني على الدالة اللوغرتمية وهو :

$$خ_م = \sum_{ر=١}^{ن} ك_ر . لوك_ر - \sum_{i=١}^{ق} ك_i . لوك_i$$

وذلك حيث :

$خ_م$ = خسارة معلومات الدمج .

$ك_ر$ = القيمة النسبية لكل بند من بنود الاصول المتداولة قبل الدمج ممثلة في صورة كسر عشري من القيمة الاجمالية للاصول المتداولة

$ك_i$ = القيمة النسبية لكل بند من بنود الاصول المتداولة بعد الدمج ممثلة في صورة كسر عشري من القيمة الاجمالية لباب الاصول المتداولة .

وعليه بالرجوع الى البيانات الواردة بالجدول رقم (٢) فان :

خم = [٢ , ٠ لـو٢ , + ٣ , لو٣ ,+ ٠٤ , + ٤٦ , لـو٤٦ , .] - [٢ , لـو٢ , + ٣ , لـو٣ ,
+ ٥ , ٠لوه , ٠]
= [(٢ , × ٢,٣٢) + (٣ , × ١,٧٤) + (٠٤ , ٤,٦٥) + (٤٦ , ×
[(١,١٢] - [(٢ , × ٢,٣٢) (+٣ , × ١,٧٤) + (٥ , × ١)]

= [٤٦٤ , + ٥٢٥ , + ١٨٥٦ , + ٥١٥ ,] - [٤٦٤ , + ٥٢٥ , + ٥ , ٠]

= ١,٦٩٠ - ١,٤٨٩ = ٢٠١ , ٠ وحدة معلومات
= ١٢٪

وباتباع نفس الأسلوب حددت قيمة خسارة المعلومات المترتبة على دمج النقدية واوراق القبض في المنشآت المتبقية فكانت حصيلة ذلك البيانات الموضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (٣)
خسارة المعلومات المترتبة على دمج بنود باب الاصول المتداولة بميزانيات الشركات الست في ٣١/ ١٢/ ١٩٨٢

رقم المنشأة	$ق_{م١}$	$ق_{م٢}$	$خ_م$	٪
١	١,٩٨٦	١,٤٨٦	,٥٠٠	٢٥٪
٢	١,٦٨٧	١,٤٨٦	,٢٠١	١٢٪
٣	١,٥٠٥	١,٤٨٦	,٠١٩	١٪
٤	١,٢٦٢	١,٤٥٩	١,١٦٧	١٠٪
٥	١,٥٢٦	١,٤٥٩	,٠٦٧	٤٪
٦	١,٤٥٦	١,٤٥٩	,٠٠٦	٠,٤٪

بتحليل النتائج الموضحة في الجدول السابق يتبين ما يلي :

١) ان دمج البندين (النقدية ، اوراق مالية) قد ترتب عنه خسارة معلومات او تحيز دمج في القوائم المالية لجميع المنشآت ولكن هذا التحيز يتفاوت في قيمته بين منشأة واخرى وذلك تبعا لاختلاف العوامل المؤثرة عليه والمشار اليها سابقا .

فكما تشير النتائج اعلاه فان اكبر خسارة في المعلومات اصابت قائمة المركز المالي للمنشأة رقم (١) وهي بنسبة ٢٥٪ ، بينما كانت اقل خسارة من نصيب قائمة المركز المالي للمنشأة رقم ٦ وهي بنسبة ٤ , ٠٪ وذلك يؤيد ما كنا قد اشرنا اليه في بداية التحليل كما تؤكد هذه النتيجة ايضا بان خسارة معلومات الدمج تزيد بزيادة تقارب قيمة البندين المجمعين وتنقص بتفاوت قيمتها .

٢) على ضوء خسارة معلومات الدمج الموضحة في الجدول اعلاه وبالمقارنة مع نقطة القطع المقبولة وهي (١٠٪) سيتحدد قرار دمج البندين او الافصاح عن كل منهما في كل من الميزانيات الست على النحو التالي :

بالنسبة لميزانية الشركتين (١، ٢) لا يجوز دمج هذين البندين بل يجب الافصاح عن كل منهما في رقم مستقل بالميزانية وذلك طالما ان خسارة المعلومات المترتبة على الدمج من كل منهما تزيد عن نقطة القطع المسموح بها . بينما يجوز الدمج في بقية الميزانيات وهي (٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) .

٣) تحديد مستوى الدمج المناسب :

بعد اكتشاف جواز الدمج في الميزانيات (٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) فالسؤال الذي يطرح هو :

الى أي مدى ستستمر عملية الدمج في كل من هذه الميزانيات ؟ بمعنى هل يتوقف مستوى الدمج عند حد دمج النقد والأوراق المالية فقط ، ام يستمر المحاسب في عملية الدمج ليشمل في ذلك بند المدينين ايضا ، او هل يمكن ان تستمر عملية الدمج لتشمل بضاعة آخر المدة ايضا ؟

بالاجابة على التساؤل السابق يمكن تحديد مستوى الدمج المناسب في كل من الميزانيات الاربع . لنأخذ ميزانية الشركة رقم (٣) كنموذج لتحديد مستوى الدمج المناسب فيها وسنحاول باستخدام نموذج الدالة اللوغرتمية قياس خسارة الدمج المترتبة على دمج البنود الثلاثة الأخيرة من الاصول المتداولة وهي النقد ، والاوراق المالية ، والمدينين كما في الجدول التالي :

جدول رقم (٤)

تحديد مستوى الدمج المناسب لباب الاصول المتداولة بميزانية الشركة رقم (٣) في ٣١/ ١٢/ ١٩٨٢

بيان	مبلغ	كر	بيان	مبلغ	كَر
الاصول المتداولة			الاصول المتداولة		
قبل التجميع			بعد التجميع		
مخزون سلعي	١٠٠٠٠	,٢٠	مخزون سلعي	١٠٠٠٠	٠,٢٠
مدينون	١٥٠٠٠	,٣٠	اصول متداولة اخرى	٤٠٠٠٠	,٨٠
اوراق مالية متداولة	١٢٥٠٠	,٢٥			
نقد في الصندوق ولدى البنوك	١٢٥٠٠	,٢٥			
مجموع الأصول المتداولة	٥٠٠٠٠	١		٥٠٠٠٠	١

$خ_م = ق_{1م} - ق_{2م}$

= ١,٥٠٥ - (٢٠, لو ٢٠, + ٨٠, لو ٨٠,)

= ١,٥٠٥ - ١,٣٨٧ = ١١٨,

والنسبة المئوية لخسارة المعلومات (١١٨,/١,٥٠٥) × ١٠٠ = ٧,٨٪

وبمقارنة خسارة المعلومات المحققة وهي ٧,٨٪ بنقطة القطع المسموح بها ١٠٪ يمكن للمحاسب الحكم بجواز دمج هذه البنود الثلاثة في رقم واحد في قائمة المركز المالي .

لكين على المحاسب ان يتوقف عند هذا الحد في عملية الدمج لأنه لو استمر في هذه العملية ودمج جميع بنود الأصول المتداولة للمنشأة رقم (٣) في رقم واحد لكانت الخسارة المحققة في المعلومات حينئذ بنسبة ١٠٠٪ وهي ما تتجاوز نسبة القطع المسموح بها . وذلك لأن خسارة المعلومات في حالة دمج البنود الاربعة تكون كالتالي :

$خ_م$ = ١,٥٠٥ - (١ لو١) = ١,٥٠٥ - صفر = ١,٥٠٥ وبنسبة (١٠٠٪) .

وباتباع نفس الأسلوب على المنشأت المتبقية ٤ ، ٥ ، ٦ يمكن تحديد مستوى الدمج في باب الاصول المتداولة في هذه المنشأت . وذلك كما يتبين من الجدول التالي :

جدول رقم (٥)

تحديد مستوى الدمج المناسب لباب الاصول المتداولة بميزانيات الشركات (٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) في ١٩٨٢/١٢/٣١

رقم المنشأة	$ق_{1م}$	$ق_{2م}$	$خ_م$	٪
٣	١,٥٠٥	١,٣٨٧	٠,١١٨	٧,٨٪
٤	١,٦٢٦	١,٣٨٧	٠,٢٣٩	١٤,٧٪
٥	١,٥٢٦	١,٣٨٧	٠,١٣٩	٩,١٪
٦	١,٤٥٦	١,٣٨٧	٠,٠٦٩	٤,٧٪

وتوفر البيانات في الجدول اعلاه المعلومات التالية :

١) ان مستوى الدمج في المنشأة رقم (٤) يجب ان يتوقف عند دمج بندي (النقدية واوراق القبض) فقط . لأنه سيترتب على عملية الدمج فيها بعد ذلك خسارة معلومات تزيد عن

نقطة القطع المسموح بها .

١٤,٧ > ١٠٪

٢) اما بالنسبة للمنشآت (٣ ، ٥ ، ٦) فيمكن لعملية الدمج ان تستمر الى مدى اكبر فتشمل ثلاثة بنود (النقدية ، اوراق القبض ، والمدينين) . وتتوقف عملية الدمج عند هذا المستوى . لأنه فيما لو تجاوزت هذا المستوى الى دمج جميع البنود الاربعة في رقم واحد سيترتب هنا خسارة معلومات كبيرة بنسبة ١٠٠٪ وهو ما يتجاوز الحدود التي يقبلها مستخدمو هذه القوائم والمحدد بنقطة قطع ١٠٪ .

٣) ان اكثر البيانات مناسبة لعملية الدمج هي البيانات الخاصة بالمنشأة رقم (٦) تليها في ذلك بيانات المنشأة رقم (٣) ثم بيانات المنشأة رقم (٥) وبعد ذلك بيانات المنشأة رقم (٤) .

٢ ـ الحالة العملية الثانية : استخدام اسلوب دليل الاهمية النسبية في قياس خسارة معلومات دمج التقرير المالي المقارن .

في الجدول التالي قائمة الدخل المقارنة لاحدى الشركات الست المشار اليها بالايضاح رقم (١) معدة في نهاية ١٩٨٢/١٢/٣١ والمطلوب استخدام دليل الأهمية النسبية مؤشرا في تحديد مستوى الدمج المناسب في هذه القائمة تمهيدا لنشرها مرفقة بقائمة المركز المالي ، وذلك بتوفر المعلومات التالية :

١ ـ نقطة القطع المتفق عليها في القطاع الصناعي الذي تعمل فيه الشركة بخصوص تقييم الاهمية النسبية لبنود قائمة الدخل هي ٥ وحدات من المعلومات .

٢ ـ نقطة القطع المتفق عليها بخصوص خسارة معلومات الدمج المقبولة من قبل مستخدمي قائمة الدخل هي ١٥٪ .

الحل :

سيتخذ حل المشكلة المسار التالي :

١ ـ سنبدأ بتحديد القيم النسبية لبنود قائمة الدخل في نهاية الفترتين الماليتين وذلك باتخاذ قيمة المبيعات السنوية اساسا للمقارنة . (انظر جدول رقم ٦) .

٢ ـ سنحدد التغير الحادث في قيمة بنود القائمة على مدار الفترة الزمنية الممتدة من

١٩٨١/١٢/٣١ - ١٩٨٢/١٢/٣١ . وذلك في شكل قيم مطلقة ونسب مئوية (انظر جدول رقم ٦) .

جدول رقم (٦)

قائمة الدخل المقارنة المفصلة في ٣١/ ١٢/ ١٩٨٢

مسلسل بيان	١٩٨١		١٩٨٢			التغيـر			دليل الاهمية النسبية	
	د.ك	٪	د.ك	٪	الرتبة	د.ك	٪	الرتبة	وحدة معلومات	الرتبة
١- مبيعات	١٧١٠	١٠٠	١٩٧٥	١٠٠	١	٢٦٥	١٥,٥	٢٠	صفر	٢٦
٢- مردودات المبيعات	١٠	,٦	٧٥	٣,٨	١٣	٦٥	٦٥٠	١	٢٠,٣	١
٣- صافي المبيعات	١٧٠٠	٩٩,٤	١٩٠٠	٩٦,٢	٢	٢٠٠	١١,٨	٢٣	٣,١	١١
٤- تكلفة المبيعات	٦٠٠	٣٥,١	٧٥٠	٣٨	٥	١٥٠	٢٥	١٧	٣,١	١١
٥- مجمل الربح	١١٠٠	٦٤,٣	١١٥٠	٥٨,٢	٣	٥٠	٤,٥	٢٤	٥,٥	٨
مصروفات بيع وتوزيع									٣٢	
٦- رواتب	٢٠٠	١١,٧	٣٢٠	١٦,٢	٧	١٢٠	٦٠	١٠	٦,٢	٧
٧- ايجارات	٨٠	٤,٧	٧٠	٣,٦	١٤	(١٠)	١٢,٥	٢٢	,٩	١٦
٨- دعاية واعلان	٧٠	٤,١	٦٠	٣	١٥	(١٠)	١٤,٣	٢١	٠,٨	١٧
٩- اخرى	٥٠	٢,٩	٥٠	٢,٥	١٨	صفر	صفر	٢٥	,٤	٢٢
١٠- جملة مصروفات البيع والتوزيع	٤٠٠	٢٣,٤	٥٠٠	٢٥,٣	٦	١٠٠	٢٥	١٧	٢,١	١٤
مصروفات ادارية وعمومية									١٠,٤	
١١- رواتب	١٠٠	٥,٨	١٥٠	٧,٦	١١	٥٠	٥٠	١٣	٢,٤	١٣
١٢- مخصصات مختلفة	٤٠	٢,٣	٩٥	٤,٨	١٢	٥٥	١٣٧,٥	٥	٥,٢	٩
١٣- استهلاكات مختلفة	٥٠	٢,٩	٢٠	١	٢١	(٣٠)	٦٠	١٠	٠,٧	١٨
١٤- اخرى	٢٠	١,٢	٤٠	٢	٢٠	٢٠	١٠٠	٧	١,٣	١٥
١٥- جملة المصروفات الادارية	٢١٠	١٢,٢	٣٠٥	١٥,٤	٨	١١٥	٦٠	١٠	٣,٩	١٠
									١٣,٥	
١٦- مصاريف سنوات سابقة	١٠	٠,٦	٥٠	٢,٥	١٨	٤٠	٤٠٠	٢	٧,٩	٤
١٧- جملة المصروفات	٦٢٠	٣٦,٢	٨٥٥	٤٣,٣	٤	٢٥٥	٤٢,٥	١٥	٨,٣	٢
١٨- صافي الربح من العمليات	٤٨٠	٢٨,١	٢٩٥	١٤,٩	٩	(٢٠٥)	٤١	١٦	٧	٦
الرواتب ومصروفات اخرى										
١٩- ارباح (خسائر) اوراق مالية	٣٠	١,٨	(٦٠)	٣	١٥	(٩٠)	٣٠٠	٣	٨	٣
٢٠- ارباح (خسائر) بيع اصول ثابتة	(١٠)	,٦	٥	٠,٣	٢٤	١٥	١٥٠	٤	٠,٥	٢١
٢١- ايراد عقار	٥٠	٢,٩	٦٠	٣	١٥	١٠	٢٠	١٩	٠,١	٢٤
٢٢- خصم مكتسب	١٥	٠,٩	٥	,٢	٢٥	(١٠)	٦٧	٩	,٢	٢٣
٢٣- خصم مسموح	١٠	٦	٢٠	١	٢١	١٠	١٠٠	٧	٠,٦	١٩
٢٤- تبرعات واعانات	٥	,٣	٥	٠,٢	٢٥	صفر	صفر	٢٥	٠,١	٢٤
٢٥- صافي البنود الاخرى	٧٠	٤,١	١٥	٠,٧	٢٣	(٨٥)	١٢١	٦	٠,٦	١٩
									١٠,١	
٢٦- صافي الربح العام	٥٥٠	٣٢,٢	٢٨٠	١٤,٢	١٠	٢٧٠	٤٩	١٤	٧,٩	٤
									٩٧,١	

٣ ـ من المعلومات المحققة في (١ ، ٢) يشتق دليل الاهمية النسبية لبنود قائمة الدخل في ١٩٨٢/١٢/٣١ (انظر جدول رقم ٦) .

٤ ـ بمقارنة دليل الاهمية النسبية لكل بند من بنود قائمة الدخل المشتق في (٣) مع نقطة القطع المتفق عليها معيارا لتقييم الاهمية النسبية في القطاع الصناعي الذي تعمل فيه الشركة وهو ٥ وحدات معلومات يتخذ قرار الدمج حسب النموذج التالي :

د(*) ⩾ ٥ ⟵ دمج

د < ٥ ⟵ افصاح

٥ ـ بالاسترشاد بالنموذج اعلاه تنفذ المرحلة الاولى لعملية الدمج وتحتسب قيمة خسارة معلومات الدمج على مستويين هما :

أ ـ مستوى الابواب

ب ـ مستوى قائمة الدخل (انظر جدول رقم ٧) .

٦ ـ تقارن قيمة خسارة معلومات الدمج المحددة على مستوى قائمة الدخل من الخطورة السابقة بنقطة القطع المتفق عليها لخسارة معلومات دمج قائمة الدخل وهي ١٥٪ وبناء على ذلك يحدد مستوى الدمج المناسب والذي يجب ان تتوقف عنده عملية الدمج (انظر جدول رقم ٨) .

١ ـ تحديد القيم النسبية لبنود قائمة الدخل :

يبين العمودان الاول والثاني من الجدول رقم (٦) القيمة النسبية لهذه البنود ، ويلاحظ بأن المبيعات باعتبارها اساس المقارنة احتلت في ١٩٨٢/١٢/٣١ المرتبة الاولى في هذا المجال ، بينما احتلت مردودات المبيعات مثلا المرتبة الثالثة عشرة ، وارباح (خسائر) اوراق مالية المرتبة الخامسة عشرة . . . وهكذا .

٢ ـ التغير النسبي الحادث في قيم بنود قائمة الدخل :

ويبين العمود الثالث من الجدول رقم (٦) التغير الحادث في بنود قائمة الدخل بالقيم المطلقة وكذلك في شكل نسبي . ويلاحظ هنا بان المرتبة التي يحتلها البند حسب التغير النسبي الحادث فيه ليست مرتبطة بقيمته المطلقة كما هو الحال في العمود الثاني .

مثال على ذلك المبيعات وهي التي احتلت المرتبة الأولى من حيث قيمتها النسبية جاءت في المركز العشرين من حيث التغير الحادث في قيمتها على مدار السنة المالية . بينما مردودات

المبيعات والتي احتلت المرتبة الثالثة عشرة حسب قيمتها النسبية جاءت في المرتبة الاولى حسب التغير الحادث في هذه القيمة . والتفاوت الحادث في المرتبتين يمكن اعتباره دليلا واضحا على الآثار التي ستترتب على القوائم المالية المنشورة فيما لو تم الاسترشاد في تقييم الاهمية النسبية لبنودها اما بالقيمة النسبية على حدة ، او بالتغير الحادث في قيمة البند على حدة ، وهما المؤشران التقليديان المتبعان في المجالات المحاسبية .

فحسب مؤشر القيمة سيكون قرار المحاسب بدمج مردودات المبيعات ، بينما حسب مؤشر التغير الحادث في قيمتها سيكون القرار بالافصاح . كذلك لو اقتصر المحاسب على استخدام معيار التغير الحادث في قيمة البند مؤشراً لقرار الدمج او الافصاح بالنسبة لبند ارباح (خسائر) بيع الأصول الثابتة ، لكان القرار بالافصاح لأنه احتل المركز الرابع من حيث التغير اذ تغير بنسبة ١٥٪ ، بينما لو استرشد محاسب آخر بالقيمة النسبية لهذا البند لكان القرار بالدمج حتما حيث لم تزد قيمته عن ٠,٣٪ من قيمة المبيعات . ولعل ذلك ما يؤيد ضرورة استخدام دليل الاهمية النسبية كمعيار للدمج لانه يجمع بين آثار العاملين السابقين وهما القيمة والتغير الحادث فيها معا .

٣ ـ اشتقاق دليل الاهمية النسبية لبنود قائمة الاصل :

في العمود الرابع من الجدول رقم (٦) اشتق دليل الاهمية النسبية لكل بند بالمعادلة التالية :

$$د \ أو (خ_م) = س_٢ (س_٢ - س_١) / س_١$$

وذلك حيث (د) دليل الاهمية النسبية ، $س_١$ القيمة النسبية للبند في ١٩٨١/١٢/٣١ ، $س_٢$ القيمة النسبية للبند في ١٩٨٢/١٢/٣١ . قياسا على ذلك حدد دليل الاهمية النسبية لمردودات المبيعات بالمعادلة التالية :

د = ٣,٨ (٣,٨ - ٠,٦) / ٠,٦ = ٣,٢٠ وحدة معلومات .

وباتخاذ دليل الاهمية النسبية معيارا لتقييم الاهمية النسبية لبنود قائمة الدخل نلاحظ مدى التغير الحادث في ترتيبها من حيث اهميتها النسبية . فبالنسبة للمبيعات مثلا تغيرت هذه المراكز على النحو التالي (١ ، ٢٠ ، ٢٦) . والمخصصات المختلفة وهي بند من المصروفات الادارية والعمومية تغيرت مراكزها بين (١٢ ، ٥ ، ٩) . ومصاريف سنوات سابقة تغيرت مراكزها بين (١٨ ، ٢ ، ٤) . ويعود ذلك التغير لحقيقة ان دليل الاهمية النسبية هو محصلة لآثار عنصري : القيمة المطلقة ، ومعدل التغير الحادث فيهما معا .

٤ ـ تقييم الاهمية النسبية لبنود قائمة الدخل بموجب دليل الاهمية النسبية :

بمقارنة نقطة القطع المتفق عليها للاهمية النسبية لبنود قائمة الدخل وهي ٥ وحدات معلومات بدليل الاهمية النسبية لكل بند يتم اتخاذ قرار الدمج او الافصاح . ولكن قبل تحديد البنود التي يجوز دمجها وتلك التي يجب الافصاح عنها في قائمة الدخل نود التذكير بملاحظة هامة جدا في هذا المجال . وهذه الملاحظة على علاقة بقاعدة علمية من قواعد الدمج التي اشرنا اليها سابقا وهي قاعدة السماح او جواز الدمج Admissable Aggregation . معنى ذلك ان تحكيم دليل الاهمية النسبية في اتخاذ قرار الدمج سيكون مقصورا على البنود التي يجوز دمجها لأنها من طبيعة واحدة هذا من جهة ، ولعدم وجود نص او قانون يمنع دمجها من جهة أخرى . ولتفسير هذه القاعدة هنا ، لو رجعنا الى جدول رقم (٦) للاحظنا ان دليل الاهمية النسبية لتكلفة المبيعات مثلا هو (٣,١) وحدة معلومات وهو اقل من نقطة القطع المسموح بها وهي ٥ وحدات معلومات ، فهل يعتبر ذلك مبررا لدمجها ؟

الجواب بالنفي طبعا لأن قيمة تكلفة المبيعات تعتبر بندا اساسيا من بنود قائمة الدخل التي يجب الافصاح عنها في جميع الظروف . واذا كان لا بد من تطبيق عملية الدمج عليها فيمكن ان يكون ذلك على مكوناتها الفرعية (المشتريات والتغير في المخزون) ، اما قيمتها الاجمالية فلا بد من الافصاح عنها . كذلك الحال بالنسبة لاجمالي مصاريف البيع والتوزيع فهي بند أساسي يجب الافصاح عنه ، وان كان يجوز دمج مكوناتها الفرعية .

بعد ذلك وبالاسترشاد بدليل الاهمية النسبية وبعد أخذ القواعد العلمية لعملية الدمج في عين الاعتبار كانت البنود التي لا تتصف بالاهمية النسبية والتي كان يجوز دمجها كما يلي :

في باب مصروفات البيع والتوزيع بنود :
الايجارات ، دعاية واعلان ، اخرى
في باب مصروفات ادارية وتمويلية بنود :
رواتب ، استهلاكات ، أخرى
في باب الايرادات والمصروفات الأخرى :
ارباح بيع الاصول الثابتة ، وايراد العقار ، خصم مكتسب ، خصم مسموح وتبرعات واعانات .

اما البنود التي تتمتع بصفة الاهمية النسبية والتي يتوجب الافصاح عنها فهي :

مردودات المبيعات ، رواتب البيع والتوزيع ، المخصصات المختلفة . ارباح (خسائر)

اوراق مالية .

٥ ـ تنفيذ عملية الدمج :

على هدى النتائج التي توصلنا اليها في الخطوة السابقة تم تلخيص قائمة الدخل المقارنة فاتخذت الشكل الموضح في الجدول رقم (٧) ، والذي حددت فيه خسارة معلومات الدمج على مستوى الابواب اولا ، ثم على مستوى القائمة جميعها ثانيا فكانت النتائج المحققة كمايلي :

أ ـ اسفرت عملية الدمج عن خسارة معلومات قيمتها (٠,١) وحدة معلومات بنسبة ١٪ في باب مصروفات البيع والتوزيع ، ٣,٧ وحدة معلومات بنسبة ١٢,٥٪ في باب مصروفات ادارية وعمومية ، ١ وحدة معلومات بنسبة ١٠٪ في باب الايرادات والمصروفات الأخرى .

ب ـ كما اسفرت عن خسارة معلومات اجمالية مقدارها ٤,٨ وحدة معلومات وبنسبة مستوى قائمة الدخل جميعها .

جـ ـ بمقارنة خسارة المعلومات على مستوى الابواب نلاحظ ان أقل قدر من خسارة معلومات الدمج اصاب باب مصروفات البيع والتوزيع وذلك لأن القيم النسبية للبنود التي تم دمجها كانت متقاربة نسبيا في نهاية عام ١٩٨٢ وهي (٣,٦٪ ، ٣٪ ، ٢,٥٪) ، كما ان قيمها المطلقة على مدار السنتين الماليتين ١٩٨١ و ١٩٨٢ كانت متقاربة مما جعل معدل التغير النسبي الحادث فيهما منخفضا : (١٢,٥٪ ، ١٤,٣٪ ، صفر٪) .

بينما كانت خسارة معلومات دمج باب المصروفات الادارية والعمومية مرتفعة نسبيا وذلك لأن قيمتها النسبية في نهاية عام ١٩٨٢ كانت متفاوتة (٧,٦٪ ، ١٪ ، ٢٪) . كما ان التغير النسبي الحادث في قيمها على مدار الفترة الزمنية كان مرتفعا نسبيا (٥٠٪ ، ٦٠٪ ، ١٠٠٪) . وفي ذلك تأييد لما اشرنا اليه في موضع سابق من البحث حول العوامل المؤثرة في قيمة خسارة معلومات الدمج .

د ـ بمقارنة القيمة الاجمالية لخسارة معلومات الدمج على مستوى قائمة الدخل وهي ٤,٨٪ بنقطة القطع المسموح بها لخسارة معلومات الدخل في القطاع الذي تعمل فيه الشركة وهو ١٥٪ نستنتج بانه توجد الفرصة لتلخيص اكبر لقائمة الدخل مما يعني جواز المضي قدما في عملية الدمج .

هـ ـ ترتب على عملية الدمج الاولية تلخيص عدد بنود قائمة الدخل المقارنة من ٢٦ بندا الى ١٩ بندا .

جدول رقم (٧)
قائمة الدخل المقارنة في ٣١/ ١٢/ ١٩٨٢ بعد عملية الدمج الأولى

مسلسل	بيان	١٩٨١		١٩٨٢		دليل الاهمية النسبية	خسارة معلومات الدمج	
		د . ك	٪	د . ك	٪	وحدة معلومات	وحدة معلومات	٪
١ -	المبيعات	١٧١٠	١٠٠	١٩٧٥	١٠٠	صفر	صفر	صفر
٢ -	مردودات المبيعات	١٠	,٦	٧٥	٣,٨	٢٠,٣	صفر	صفر
٣ -	صافي المبيعات	١٧٠٠	٩٩,٤	١٩٠٠	٩٦,٢	٣,١	صفر	صفر
٤ -	تكلفة المبيعات	٦٠٠	٣٥,١	٧٥٠	٣٨	٣,١	صفر	صفر
٥ -	مجمل الربح	١١٠٠	٦٤,٣	١١٥٠	٥٨,٢	٥,٥	صفر	٠ صفر
	مصروفات البيع والتوزيع					٣٢	صفر	صفر
٦ -	روابت	٢٠٠	١١,٧	٣٢٠	١٦,٢	٦,٢	صفر	صفر
٧ -	اخرى	٢٠٠	١١,٧	١٨٠	٩,١	٢	٠,١	٤,٨
٨ -	جملة مصروفات البيع والتوزيع	٤٠٠	٢٣,٤	٥٠٠	٢٥,٣		صفر	صفر
	مصروفات ادارية وعمومية					١٠,٣	,١	١
٩ -	مخصصات مختلفة	٤٠	٢,٣	٩٥	٤,٨	٥,٢	صفر	صفر
١٠ -	اخرى	١٧٠	٩,٩	٢١٠	١٠,٦	٠,٧	٣,٧	٨٤
١١ -	جملة المصروفات الادارية والعمومية	٢١٠	١٢,٢	٣٠٥	١٥,٤	٣,٩	صفر	صفر
						٩,٨	٣,٧	٢٧,٤
١٢ -	مصاريف سنوات سابقة	١٠	,٦	٥٠	٢,٥	٧,٩	صفر	صفر
١٣ -	جملة المصروفات	٦٢٠	٣٦,٢	٨٥٥	٤٣,٣	٨٣,٣	صفر	صفر
١٤ -	صافي الربح من العمليات	٤٨٠	٢٨,١	٢٩٥	١٤,٩	٧	صفر	صفر
	ايرادات ومصروفات اخرى							
١٥ -	ارباح (خسائر) اوراق مالية	٣٠	١,٨	(٦٠)	٣	٨	صفر	صفر
١٦ -	ايرادات اخرى	٦٥	٣,٨	٧٠	٣,٥	٠,٣	٠,٥	٦٣
١٧ -	مصروفات اخرى	٢٥	١,٥	٢٥	١,٣	٠,٢	٠,٥	٧١
١٨ -	صافي البنود الاخرى	٧٠	٤,١	(١٥)	٠,٧	٠,٦	صفر	صفر
						٩,١	١	١٠
١٩ -	صافي الربح العام	٥٥٠	٣٢,٢	٢٨٠	١٤,٢	٧,٩	صفر	صفر
						٩٢,٣	٤,٨	٤,٩

٦ ـ تحديد مستوى الدمج المناسب :

يتم تحديد مستوى الدمج المناسب بالاسترشاد بدليل الاهمية النسبية على النحو التالي :

أ ـ ترتب البنود التي تم الافصاح عنها ترتيبا تصاعديا حسب قيمة دليل الاهمية النسبية على النحو التالي :

المخصصات المختلفة	٥,٢ وحدة معلومات
رواتب البيع والتوزيع	٦,٢ وحدة معلومات
مصاريف سنوات سابقة	٧,٩ وحدة معلومات
ارباح (خسائر اوراق مالية)	٨ وحدة معلومات
مردودات امبيعات	٢٠,٣ وحدة معلومات

ب ـ تحتسب قيمة خسارة معلومات الدمج الممكنة او المسموح بها حسب نقطة القطع المحددة لقائمة الدخل وهي ١٥٪ بالمعادلة التالية :

٩٧,١ × ١٥ = ١٤,٦ وحدة معلومات تقريبا .
١٠٠

جـ ـ يحدد الفرق بين خسارة معلومات الدمج الحالية في الجدول رقم (٧) ، وخسارة معلومات الدمج المناسب حسب نقطة القطع كما يلي :

١٤,٦ - ٤,٨ = ٩,٨ وحدة معلومات .

د ـ باستعراض دليل الاهمية النسبية للبنود التي تم الافصاح عنها والتي يمكن دمجها نلاحظ منذ البداية ان اكثر البنود مناسبة للدمج هو بند المخصصات المختلفة ، لأن دمجه سيترتب عليه اقل خسارة معلومات بالمقارنة بالبنود الباقية . وبدمجه كما يتضح من الجدول رقم (٨) يصبح خسارة معلومات الدمج في المرحلة اثانية من مراحل الدمج :

٤,٨ + ٥,٢ + ,٧ او ١ , + ٩,٦ + ١ = ١٠,٧

لكن لو خطا المحاسب خطوة اخرى في عملية الدمج وقام بدمج بند رواتب البيع والتوزيع لتجاوزت خسارة المعلومات في هذه الحالة نقطة القطع المسموح بها لأن خسارة معلومات الدمج الجديدة تصبح حينئذ :

١٠,٧ + ٦,٢ = ١٦,٩ وحدة معلومات

وهذا يتجاوز نقطة القطع المسموح بها لخسارة معلومات قائمة الدخل وهي ١٤,٦٪ .

وعليه فان مستوى الدمج المناسب يتوقف عند دمج المخصصات المختلفة حيث ستكون خسارة الدمج المحققة حينئذ ١٠,٧ وحدة معلومات وبنسبة ١١,١٪ تقريبا من المستوى الاعلامي لقائمة الدخل .

جدول رقم (٨)

قائمة الدخل المقارنة في ١٩٨٢/١٢/٣١ عند مستوى الدمج المناسب (بعد عملية الدمج الثانية)

مسلسل	بيان	١٩٨١		١٩٨٢		دليل الاهمية النسبية	خسارة المعلومات	
		د. ك	٪	د. ك	٪	وحدة معلومات	وحدة معلومات	٪
١-	المبيعات	١٧١٠	١٠٠	١٩٧٥	١٠٠	صفر		
٢-	مردودات المبيعات	١٠	,٦	٧٥	٣,٨	٢٠,٣		
٣-	صافي المبيعات	١٧٠٠	٩٩,٤	١٩٠٠	٩٦,٢	٣,١		
٤-	تكلفة المبيعات	٦٠٠	٣٥,١	٧٥٠	٣٨	٣,١		
٥-	مجموع الربح	١١٠٠	٦٤,٣	١١٥٠	٥٨,٢	٥,٥		
						٣٢,٠	صفر	صفر
	مصروفات البيع والتوزيع							
٦-	رواتب	٢٠٠	١١,٧	٣٢٠	١٦,٢	٦,٢		
٧-	اخرى	٢٠٠	١١,٧	١٨٠	٩,١	٢,٠		
٨-	جملة مصروفات البيع والتوزيع	٤٠٠	٢٣,٤	٥٠٠	٢٥,٣	٢,١		
						١٠,٣	٠,١	٤,٨
٩-	جملة المصروفات الادارية والعمومية	٢١٠	١٢,٢	٣٠٥	١٥,٤	٣,٩	٩,٦	٧١
١٠-	مصروفات سنوات سابقة	١٠	,٦	٥٠	٢,٥	٧,٩		
١١-	جملة المصروفات	٦٢٠	٣٦,٢	٨٥٥	٤٣,٣	٨,٣		
١٢-	صافي اربح من العمليات	٤٨٠	٢٨,١	٢٩٥	١٤,٩	٧		
	ايرادات ومصروفات اخرى							
١٣-	ارباح (خسائر) بيع اوراق مالية.	٣٠	١,٨	(٦٠)	٣	٨,٠		
١٤-	ايرادات اخرى	٦٥	٣,٨	٧٠	٣,٥	٠,٣		
١٥-	مصروفات اخرى	٢٥	١,٥	٢٥	١,٣	٠,٢		
١٦-	صافي البنود الاخرى	٧٠	٥,١	(١٥)	٠,٧	٠,٦		
						٩,١	١	١٠
١٧ —	صافي الربح العام	٥٥٠	٣٢,٢	٢٨٠	١٤,٢	٧,٩	صفر	صفر
						٨٦,٤	١٠,٧	١١,١

هـ ـ انخفض عدد بنود قائمة الدخل المقارنة بعد عملية الدمج الثانية الى ١٧ بندا . ويلاحظ بأن الاستمرار في عملية الدمج بعد ذلك سيترتب عليه المزيد من خسارة المعلومـات . وقـد حاولنـا في الجـدول رقم (٩) قياس خسارة معلومات تلخيص قائمة الدخل الى ادنى حد ممكن وهو ما تسلكه بعض من المنشآت في كثير من الاحيان وكانت كبيرة جدا حيث بلغت ٤٧,٧ وحدة معلومات اي بنسبة ٤٩٪ وهذا يعني ان القيمة الاعلامية لقائمة الدخل في هذه الحالة ستكون فقط ٥١٪ من قيمتها الاعلامية الفعلية وذلك من وجهة نظر من يستخدمها في اتخاذ القرارات الاقتصادية . لكن من جانب آخر يلاحظ ان عملية الدمج الثالثة قد قلصت عدد بنود قائمة الدخل المقارنة الى ١٠ بنود فقط وهو اقل من نصف حجمها الاصلي .

جدول رقم (٩)
قائمة الدخل المقارنة الملخصة في ١٩٨٢/١٢/٣١ عند عملية الدمج الثالثة

مسلسل	بيان	١٩٨١		١٩٨٢		دليل الاهمية النسبية	خسارة المعلومات	
		د.ك	٪	د. ك	٪	وحدة معلومات	وحدة معلومات	٪
١ـ	صافي المبيعات	١٧٠٠	٩٩,٤	١٩٠٠	٩٦,٢	٣,١	٢٠,٣	٨٧
٢ـ	تكلفة المبيعات	٦٠٠	٣٥,١	٧٥٠	٣٨	٣,١	صفر	صفر
٣ـ	مجمل الربح	١١٠٠	٦٤,٣	١١٥٠	٥٨,٢	٥,٥	صفر	صفر
٤ـ	مصروفات البيع والتوزيع	٤٠٠	٢٣,٤	٥٠٠	٢٥,٣	٢,١	٨,٣	٨٠
٥ـ	مصروفات ادارية عمومية	٢١٠	١٢,٢	٣٠٥	١٥,٤	٣,٩	٩,٦	٧١
٦ـ	مصروفات سنوات سابقة	١٠	٠,٦	٥٠	٢,٥	٧,٩	صفر	صفر
٧ـ	جملة المصروفات	٦٢٠	٣٦,٢	٨٥٥	٤٣,٣	٨,٣	صفر	صفر
٨ـ	صافي الربح من العمليات	٤٨٠	٢٨,١	٢٩٥	١٤,٩	٧	صفر	صفر
٩ـ	صافي ايرادات مصروفات اخرى	٧٠	٤,١	(١٥)	٠,٧	٠,٦	٩,٥	٩٤
١٠ـ	صافي الربح العام	٥٥٠	٣٢,٢	٢٨٠	١٤,٢	٧,٩	صفر	صفر
	المجموع					٤٩,٤	٤٧,٧	٤٩

النتائج والتوصيات

تعاني الاساليب التقليدية المتبعة في دمج بنود التقارير المالية المنشورة ، قصورا ملحوظا من عدة زوايا اهمها غياب المعايير والمؤشرات الكمية لتحديد مستوى الدمج المناسب لهذه التقارير . وقد ترتب على غياب هذه المعايير ان خضعت عملية الدمج فيها والى درجة كبيرة للتقديرات والاجتهادات الشخصية للمحاسب مما تسبب في تقليص القيمة الاعلامية لهذه التقارير وذلك نتيجة خسارة المعلومات المترتبة على دمج بنودها .

ازاء نواحي القصور انفة الذكر اصبح من واجب المحاسبين السعي نحو ترشيد عملية الدمج ، وذلك بارساء مجموعة من المبادىء والقواعد العلمية اللازمة لتنفيذ هذه العملية بالاضافة الى توفير مجموعة من المؤشرات الكمية المناسبة لقياس خسارة المعلومات المرافقة لها ، وذلك للتخفيف من آثار تحيز المواءمة الذي يصيب التقارير المالية المنشورة والذي يقلص فائدتها الاعلامية من وجهة نظر مستخدميها في اتخاذ لقرارات الاقتصادية . ويوصي الباحث في هذا السبيل باتباع ما يلي :

١ ـ ان يأخذ المحاسب في اعتباره خلال تنفيذ عملية الدمج ، بان التقارير المالية المنشورة مصدر رئيسي للمعلومات بالنسبة للقرارات الاقتصادية . وهذا يوجب عليه ان لا يعالج مشكلة تلخيص هذه التقارير من زاوية الوفورات المحققة للمشروع والمتمثلة بتخفيض تكلفة اعداد التقارير ونشرها فقط ، بل يعالجها ايضا من زاوية الضرر الذي قد يتسبب عن هذا التلخيص بالنسبة لقارئي تلك التقارير والمتمثل في خسارة المعلومات المترتبة على الدمج .

٢ ـ ان يسترشد المحاسب اثناء تنفيذ عملية الدمج بالمبادىء والقواعد العلمية لعملية الدمج باعتبارها مرحلة من مراحل عملية القياس المحاسبية . ولعل من اهم هذه القواعد : قاعدة القبول ، ، والمنطقية ، والتجميع ، والجدوى الاقتصادية .

٣ ـ ان لا يكتفي المحاسبون باستخدام القيمة المطلقة لبنود التقرير المالي معيارا في تقييم اهميتها النسبية . ونوصي باستخدام عاملين آخرين بجانب القيمة المطلقة وهما التغير النسبي الحادث في هذه القيمة ، والتفاوت القائم بين قيمة البند محل الدمج وقيم البنود التي سيدمج معها .

٤ ـ استخدام بعض الاساليب والمفاهيم المستمدة من النظرية الحديثة للمعلومات في اشتقاق بعض المؤشرات الكمية المفيدة في تنفيذ عملية الدمج ، وذلك سواء ما يلزم منها لتقييم الاهمية النسبية لبنود التقرير المالي ، او ما يلزم منها لتحديد مستوى الدمج المناسب في هذا

التقرير . ومن اهم المفاهيم والاساليب التي نوصي باستخدامها في هذا المجال ما يلي :
مفهوم المحتوى الاعلامي للتقرير المالي ، ودليل الاهمية النسبية ،والدالة اللوغرتمية ونقاط القطع لخسارة المعلومات المسموح بها .

٥ ـ ان يراعي المحاسب عند اتخاذ قرار الدمج او الافصاح في التقارير المالية المنشورة مسألة تنويع صور الدمج ومستوياته حسب تنوع نماذج القرارات المالية المبينة على هذه التقارير . وذلك بتحقيق مستويات الدمج مختلفة سواء على مستوى التقرير المالي جميعه ، أو على مستوى كل باب من أبوابه ، حتى تتوفر لعملية الدمج المرونة المناسبة التي تؤهلها لتحقيق الأغراض المختلفة للفئات المستفيدة من هذا التقرير .

الحواشي

1. Statement on Auditing Standards No . 22. Planning and Supervision N. Y., AICPA 1978.

2. Orace Johnson , «Towards an (events) Theory of Accounting , Unpublished Dissertation presented to Ohio State University for the Ph . D Degree in Accountancy 1975 P . 5.

3. Ubid P. 6.

4. Bernstein Leopold A., «The Concept of Materiality , The Accounting Review , Vol 42 January 1967 P. 93.

5. Ibid P. 94.

6. Hylton Delmer , P. «Some Comments on Materiality » The Journal of Accountancy 1961 P. 61.

7. Regulation S - X, UnitedStates Securities and Exchange Commission Rule 5. 02 .

8. Rapport Donald . « Materiality » The Journal of Accountancy Vol . 177 April 1964 p . 48 .

٩ ـ اختصار العبارة

9. «Accounts International Study Group ».

انظر :

Leich Robert A., Williams Jan r. "Materiality in Financial Statement Disclosure".
CA. Magazine, December 1975. P (53 – 58) .

10. Mihlan Arthur D., "Design Criteria for Determination of Aggregation levels of Accounting Data and Information." Unpublished Dissertation presented to the University of Missouri for the Ph. D Degree in Accountancy 1970 P. 172.

١١ـ بخصوص المزيد من المعلومات حول مصادر وآثار تحيز المواءمة على البيانات المحاسبية انظر :

مطر ـ محمد عطية . « دور الاساليب الرياضية في تطوير القياس المحاسبي» رسالة دكتوراه مقدمة لكلية التجارة بجامعةعين شمس ١٩٨١ صفحة (٩٨) .

١٢ ـ بقصد الحصول مزيد من المعلومات حول مفهوم نقاط القطع انظر :

Lev Baruch , «Accounting and Information Theory» Studies in Accounting Research No . 2 A. A. A., 1969 p . 66.

13. Bower James B., Schlosser Robert G., «Financial Information Systems , Theory and Practice ».

Boston : Allyn and Bacon , Inc., 1969 p . 45 .

14. American Accounting Association , «Committee on Managerial Decision Models ». Supplement to Vol XLIV , The ACC . Review , 1969, p . 58 .

١٥ ـ يعبر عن الخاصية التجميعية رياضيا بالعبارة التالية :

(أ * ب) * جـ او أ * (ب * جـ)

انظر : مطر ، محمد عطية ، « المقومات الرياضية للقياس المحاسبي » .

مرجع سبق ذكره صفحة (٣٧ ـ ٥٢)

16. Green John A., Aggregation in Economic Analysis, an Introductory Survey" Princetone, N.J.· Princeton University Press 1964. P 3.

17. Bower James B. Opcit , (See No . 13) p . 52 .

18. Walker Michael C., Stowe John D., «Decomposition Analysis of Financial Statements » Journal of Business Finance and Accountancy 6, 2 1979 , (173 - 185).

19. Lev Baruch , Opcit , (See No . 12) .

P. 4 .

20. Walker Mechael C. Opcit , (See No . 18 .) .

21. Lev Baruch . «Decomposition Measures for Financial Analysis ». Financial Management , Spring 1973 , pp ., (56 - 63) .

22. Accounting principles Board Opinion No . 20

Accounting Changes (N. Y. AFCPA) 1971 Paragragh 38

٢٣ ـ يحدد عدد الازواج المرتبة باستخدام اسلوب التباديل الرياضي بالمعادلة التالية :

$$\frac{(١ \times ٢ \times ٣ \times ٤ \times ٥ \times ٦)\ ١/٢}{١ \times ٢ \times ٣ \times ٤} = ١٥$$

٢٤ـ يتوقف نوع مقياس خسارة معلومات الدمج باسلوب الدالة اللوغرتمية على نوع اللوغرتم المستخدم في بناء الدالة . فاذا كان اللوغرتم للاساس (٢) يطلق على المقياس مصطلح (Bits) ، اما اذا كان اللوغرتم للاساس (١٠) او اللوغرتم الطبيعي فيطلق على مقياس خسارة معلومات حينئذ مصطلح (Nits) .



منشورات مجلة العلوم الاجتماعية

صدر حديثا

دراسات ميدانية في النضج الخلقي عند الناشئة في الكويت

دكتور طلعت منصور　　دكتور حليم بشاي

قسم علم النفس بكلية الآداب

جامعة الكويت

تطلب النسخة من ادارة المجلة

مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت - ص.ب: ٥٤٨٦ - الكويت

☎ ٥٤٩٤٢١ / ٢٧٣ - ٢٥٠　　قيمة النسخة ٢ د.ك.

مجلة العلوم الاجتماعية ـ العدد ١ ـ المجلد ١٢ ـ ربيع ١٩٨٤ (صفحات من ١٧٧ إلى ٢٣٥)

فعالية نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي

دراسة ميدانية وصفية تحليلية

حامد أحمد بدر
قسم ادارة الأعمال
جامعة الكويت

تقديم :

إن بيت التمويل الكويتي احدى المؤسسات المصرفية الكويتية التي تلعب دوراً مهماً في النظام الاقتصادي لدولة الكويت بصفة خاصة ، وفي تكوين بنيان اقتصادي اسلامي بصفة عامة . وهذا البحث موجه لدراسة فعالية نظام الاتصالات في هذه المؤسسة بقصد المساهمة في رفع فعاليته . ومنهج البحث هو الدراسة الميدانية بالدرجة الأولى ، وسيبدأ الباحث باستعراض مختصر للفكر الاداري في الاتصالات التنظيمية ، ثم يتبع ذلك بالدراسة الميدانية . . وتحتوي الدراسة الميدانية على فكرة موجزة عن بيت التمويل الكويتي باعتباره مجال البحث ، ثم يستعرض الباحث الأغراض الأساسية للبحث ، منهج البحث ، افتراضاته ، طريقة البحث ، عرض وتحليل نتائج البحث ، ثم ينتهي باستعراض خلاصة البحث والتوصيات المقترحة .

استعراض مختصر للفكر الاداري في الاتصالات التنظيمية :

تعتبر الاتصالات في أي منظمة بمثابة الشرايين لجسم الانسان ، فبدون الشرايين لا يمكن أن يتدفق الدم في جسم الانسان وبالتالي لا يكتب له الحياة ، فالاتصالات هي ايضاً المحركة للمنظمة فلا يمكن أن تؤدي المنظمة والأفراد بها مهامهم الا بوجود الاتصالات ، فالتخطيط والتنظيم والقيادة ، والتنسيق ، والرقابة ، وباقي الوظائف الادارية غالباً ما تأخذ شكل قرارات ادارية ، وهذه القرارات الادارية ليس لها قيمة ما لم يتم ايصالها للمنفذين لها . كما انه وجد ان

معظم الأفراد يقضون ما يزيد عن ٥٠٪ من وقتهم في شكل من أشكال الاتصالات ، وان ٧٥٪ من وقت المديرين غالباً يستغرق في الاتصالات . كما ان الاتصالات هي الموجهة لأداء العاملين حيث تحدد ماذا ، متى ، وكيف يؤدون عملهم . وفي الحقيقة يعتبر الاتصال روح الأنشطة في المنظمة ، فبدونه لا يمكن ان تتحرك المنظمة لتحقيق أهدافها ، وهذا يضفي أهمية خاصة لنظام الاتصالات في أي منظمة(١) .

وهناك عدة تعريفات للاتصال ، فالبعض يعرض الاتصال انه عملية نقل هادف للمعلومات من شخص لآخر بغرض ايجاد نوع من التفاهم المتبادل بينهما »(٢) . والبعض الآخر يرى ان الاتصال هو « مجموعة الطرق والترتيبات التي تكفل انتاج وتوصيل واستخدام البيانات اللازم توافرها للادارة لتصبح في موقف يمكنها من اتخاذ قرارات سليمة الاتجاه ، صحيحة التوقيت »(٣) . وهناك تعريف ثالث هو ان « الاتصال عبارة عن العملية التي يتم بواسطتها نقل رسائل من شخص لآخر »(٤) . وليس الغرض من البحث هو مناقشة التعريفات ، ولكن يمكن القول ان التعريف الأخير يمتاز بعمومية التطبيق ، ويتضمن جميع أشكال الاتصالات .

وهناك عدة أنواع من الاتصالات تختلف باختلاف النظرة للاتصالات . فبالنظر الى اتجاه الاتصالات فهناك الاتصالات المتدفقة من اعلى لأسفل، والمتدفقة من اسفل لأعلى، الاتصالات الأفقية ، والاتصالات المحورية ، وهي اتصالات الوظائف ذات السلطات الوظيفية . وبالنسبة لرسمية الاتصالات يوجد الاتصالات الرسمية والاتصالات غير الرسمية التي تتم من خلال جماعات العمل غير الرسمية . كما انه يوجد الاتصالات التنظيمية المتعلقة بقنوات الاتصال بالهيكل التنظيمي والاتصالات الشخصية المتعلقة بالاتصال بين فرد وآخر داخل المنظمة(٥) .

والاتصالات تبدأ بفكرة يراد نقلها ، ثم تصاغ هذه الفكرة بواسطة الراسل في شكل رسالة معينة ، وبعد ذلك تنقل خلال قنوات اتصال لمستقبلها (المرسل اليه) الذي يحاول ان يفهمها او يعطي معنى لها ، ثم هناك المعلومات المرتدة للراسل ليعرف درجة فهم الرسالة بواسطة المرسل اليه . وفي جميع هذه المراحل قد يوجد نوع من الضوضاء او التشويش على عملية الاتصال(٦) . ويلاحظ ان صياغة الرسالة وفهمها لا يتوقف فقط على كلمات الرسالة ولكن على قيم واتجاهات وادراكات وانطباعات كل من المرسل والمرسل اليه .

وان نظام الاتصال الجيد في المنظمة هو ذلك النظام القادر على توصيل الرسائل الى المرسل اليه بدرجة فهم مرتفعة تتفق بدرجة كبيرة مع ما يعنيه الراسل . ويمكن القول بأن ذلك النظام يتمتع بالخصائص التالية(٧) .

١ ـ عدم وجود درجة مرتفعة من تصفية المعلومات عند انتقال الرسائل بين المستويات الادارية المختلفة .

٢ ـ يستخدم لغة اتصال مفهومة وواضحة لأطراف عملية الاتصال .

٣ ـ لا يمثل فيه اختلاف وتعدد المراكز الادارية للأفراد عقبة كبيرة في الاتصال .

٤ ـ ان لا يوجد فيه اتصال زائد عن طاقة الأفراد .

٥ ـ ان يفهم اطراف الاتصال دور وتأثير الادراك والقيم والاتجاهات على عملية الاتصال حتى يأخذوها في الاعتبار عند الاتصال بالتأكد من ان الرسالة فهمت بالمفهوم الصحيح بواسطة اطراف الاتصال .

٦ ـ ان يبتعد الاتصال بقدر الامكان عن نظام الاتصال الهجومي والدفاعي لأن ذلك يشوش عملية الاتصال بدرجة كبيرة .

٧ ـ ان يتم الاتصال في الوقت المناسب .

٨ ـ أن يعتمد الاتصال على وجود ثقة مرتفعة بين الراسل والمرسل اليه .

٩ ـ أن يجيد الأفراد العاملون في المنظمة وخاصة رجال الادارة فن الانصات الجيد .

١٠ ـ ان يراعي رجال الادارة والعاملون عند قيامهم بالاتصال الشخصي تشجيع المرءوس على الكلام ، الا يظهر الرئيس بمظهر الخبير الصعب الفهم ، ان يكون هناك وضوح وثقة متبادلة بين الرئيس ومرءوسيه ، وان تتدفق الاتصالات في اتجاهين بين الرئيس والمرؤوس في معظم الاتصالات . وعند تقييم الباحث لنظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي سوف يبحث مدى توافر تلك الخصائص في نظام الاتصالات به .

فكرة موجزة عن بيت التمويل الكويت :

يعتبر انشاء البنوك الاسلامية في العالم الاسلامي ، وبيت التمويل احدها من الخطوات الجوهرية والعملية من أجل انشاء نظام اقتصادي اسلامي بعيد عن الربا . وبوجود هذه البنوك الاسلامية ، يمكن تقديم بديل اسلامي واقعي خالٍ من الربا للمستفيدين من انشطة البنوك . وهذا مما لا شك فيه خطوة جوهرية من أجل ايجاد النظام الاسلامي الشمولي في الدول الاسلامية ومن أجل وضع شرع الله في التنفيذ الفعلي . وبذلك تساهم البنوك الاسلامية في القضاء على ظاهرة الربا التي ظهرت في القرن الحالي في العالم الاسلامي ، وتضع الآيات القرآنية المتعلقة بمنع الربا موضع التنفيذ .

« يأيها الذين آمنوا اتقوا الله وذروا ما بقي من الربا ان كنتم مؤمنين . فان لم تفعلوا فاذنوا بحرب من الله ورسوله ، وان تبتم فلكم رءوس اموالكم لا تظلمون ولا تظلمون . وان كان ذو عسرة فنظرة الى ميسرة ، وان تصدقوا خير لكم ان كنتم تعلمون » .

(البقرة ٢٧٨ ـ ٢٨٠)

« الذين يأكلون الربا لا يقومون الا كما يقوم الذي يتخبطه الشيطان من المس ، ذلك بأنهم قالوا انما البيع مثل الربا ، واحل الله البيع وحرم الربا ، فمن جاءه موعظة من ربه فانتهى فله ما سلف وأمره الى الله ، ومن عاد فأولئك اصحاب النار هم فيها خالدون » .

(البقرة ٢٧٥)

ويعتبر بيت التمويل الكويتي احد البنوك الاسلامية التي وجدت في العالم الاسلامي ، وهو عضو في الاتحاد الدولي للبنوك الاسلامية الذي يضم علاوة على بيت التمويل الكويتي بنك ناصر الاجتماعي ـ القاهرة ، بنك دبي الاسلامي ـ دبي ، بنك فيصل الاسلامي ـ القاهرة ، والخرطوم ، البنك الاسلامي الأردني ، بنك البحرين الكويتي ، وبنك التنمية الاسلامي (جدة) .

ولقد تأسس بيت التمويل الكويتي بناء على مرسوم بقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٧ ، حيث تم تأسيسه في اواخر ١٩٧٧ ، وبدأ نشاطه بافتتاحه في ٢٨ رمضان ١٣٩٨ هـ الموافق ١٩٧٨/٨/٣١ . وقد تأسس بيت التمويل برأس مال قدره عشرة ملايين دينار كويتي ساهمت الحكومة بنسبة ٤٩٪ من رأس المال موزعة على اساس ٢٠٪ وزارة المالية ، ٢٠٪ وزارة العدل (ادارة شئون القصّر) ، ٩٪ وزارة الاوقاف . اما الـ ٥١٪ الباقية من رأس المال فعرضت للاكتتاب العام وغطيت بالكامل .

وبالرجوع الى عقد تأسيس بيت التمويل يمكن القول بأن الأغراض التي اسس من أجلها بيت التمويل هي القيام بجميع الخدمات والعمليات المصرفية لحسابه او لحساب الغير على غير اساس الربا ، سواء في صورة فوائد او أية صورة اخرى . وكذلك القيام بأعمال الاستثمار مباشرة بشراء مشروعات او تمويل مشروعات أو أعمال مملوكة للغير ، وذلك أيضاً على أساس غير أساس الربا .

ويجوز لبيت التمويل التعاون مع الهيئات التي تزاول اعمالاً شبيهة بأعماله أو التي قد تساعده على تحقيق أغراضه ، وله أن يشترك مع هذه الهيئات او الارتباط معها بصورة او بأخرى كالوكالة والتفويض والتكامل . وله أن يدخل في أي تنظيم معتمد قانوناً أو عرفاً . . . كتنظيم الشركات القابضة والتابعة وشركات المجموعة .

أنشطة بيت التمويل :

لتحقيق الأغراض السابق ذكرها لبيت التمويل حددت المادتان السادسة والسابعة من عقد التأسيس انشطة بيت التمويل في الآتي :

فيما يتعلق بالخدمات والعمليات المصرفية ، للشركة على سبيل المثال لا الحصر ، أن تقوم بالأعمال الآتية :

١ ـ قبول ودائع استثمارية وغير استثمارية .

٢ ـ استثمار اموال الشركة والمودعين في قطاعات الاقتصاد المختلفة ولآجال قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل .

وبيت التمويل في قيامه بعمليتي قبول الودائع واستثمار الأموال يزاول جميع الأعمال المصرفية المعروفة في البنوك ولكن على اساس غير اساس الربا . فهو يقوم بفتح الحسابات بجميع انواعها ، فتح الاعتمادات المستندية ، شراء وبيع الأسهم ، القيام بأعمال الوكالة ، القيام بأعمال المتاجرة ، القيام بأعمال الاستثمار ، شراء وبيع العقارات ، انشاء منظمات اعلامية اسلامية ، المساهمة في الاستثمار في المجالات الاقتصادية المختلفة ، علاوة على اشرافه على صندوق للزكاة ، والقيام بأعمال التأمين التعاوني ، والاقراض الحسن لبعض الافراد .

ويقوم بتنفيذ هذه الأنشطة عدة ادارات واقسام تندرج تحت القطاع المصرفي الذي يوجد به ادارة القاعة المصرفية والاعتمادات المستندية والائتمان والعمليات الأجنبية والرقابة المالية والكمبيوتر والفروع . أما القطاع الاستثماري فيضم ادارة العقارات ، والادارة التجارية ، وادارة المشاريع . ويوجد به عدة فروع هي فرع الجهراء ، الرقة ، الشرق ، السالمية ، الفحاحيل ، الفروانية ، والفيحاء .

وبنظرة سريعة إلى الميزانيات العمومية لأعوام ٧٨ ، ٧٩ ، ١٩٨٠ يظهر لنا التطور السريع في حجم أعمال البنك حيث كان مجموع هذه الميزانيات على التوالي ٢٦,٧٥٩,٥٠١ ١٠١,٥٩٤ , ٨١ ـ ١٨٠,٧٠٥,٩٣١ دينار كويتي . ويتضح من ذلك أن حجم الزيادة السنوية يقترب من ثلاث اضعاف السنة السابقة .

الأغراض الأساسية للبحث :

يعتبر الغرض الأساسي من البحث هو دراسة فعالية وكفاءة نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي ، وهل هذا النظام نظام فعال ، وهل توجد عقبات معينة تقلل من فاعلية الاتصالات في هذه المنظمة ، واذا كانت توجد عقبات في نظام الاتصالات فما هي المقترحات

لعلاج مثل هذه العقبات . ولتحقيق هذا الغرض الاساسي ، تعرض البحث لدراسة نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي من النواحي التالية :

١ ـ صور الاتصالات في بيت التمويل الكويت .

٢ ـ درجة الاتصال المباشر بين الرئيس ومرءوسيه ، وبين العاملين وزملائهم في الادارات ، وبين زملاء العمل في نفس القسم أو الادارة .

٣ ـ درجة المشاركة في اتخاذ القرارات ، وهل يوجد اتصالات متبادلة بين جميع العاملين في نفس القسم أو أنها تتدفق في الغالب من أعلى لأسفل .

٤ ـ قنوات الاتصال سواء رسمية أو غير رسمية .

٥ ـ درجة وضوح الرسالة ، واسباب عدم وضوحها في بعض الأحيان .

٦ ـ وجود أو عدم وجود تصفية للمعلومات المنقولة من الادارة العليا الى الأفراد العاملين في المستويات الادارية الأخرى .

٧ ـ هل توجد مشكلة في الاتصالات نتيجة لاختلاف اللغة الاصلية لبعض العاملين والعملاء ، وكيف يمكن علاجها ان وجدت .

٨ ـ درجة تكرار معلومات الرسائل المرسلة في بيت التمويل الكويتي .

٩ ـ امكانية اتصال العاملين بالادارة العليا عند اللزوم .

١٠ ـ هل هناك اتصال زائد لدى رجال الادارة والعاملين .

١١ ـ درجة ثقة العاملين في الرسائل التي تصل اليهم ، ودرجة تصديقهم لهذه الرسائل .

١٢ ـ هل يوجد اتصال دفاعي بدرجة كبيرة في بيت التمويل ، وأثر ذلك في اخفاء بعض المعلومات عند الاتصال . والاتصال الدفاعي هو الذي ينتقد ويهاجم احد أطرافه الطرف الآخر عند اجراء عملية الاتصال ، مما يترتب على ذلك رد فعل للطرف الآخر يدفعه للدفاع عن نفسه أحياناً عن طريق اخفاء بعض الحقائق والمعلومات في عملية الاتصالات .

١٣ ـ جودة الاتصالات بين الرئيس ومرءوسيه عند الاتصالات الشخصية .

ولقد افترض الباحث ان هذه العناصر الثلاث عشر يمكن الاعتماد عليها كأساس لتقييم مدى فاعلية نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي .

منهج البحث :

لقد اتجه هذا البحث الى اختيار احدى المنظمات الكويتية وهي بيت التمويل الكويتي كمجال لدراسة كفاءة نظام الاتصالات به ، مستهدفاً القيام بدراسة متعمقة لفاعلية نظام الاتصالات بهذه المنظمة ، وتحليل أثر التقسيم الاداري ونوع الوظيفة بالبنك على فاعلية نظام الاتصالات به . ومثل هذه الدراسة المتعمقة والتحليلية تمكن الادارة من اتخاذ القرارات اللازمة لتحسين نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي . والدراسة اخذت الاتجاه الوصفي لنظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي ، ثم تحليل النظام كما هو موجود ، واكتشاف عقبات الاتصال ، وتقديم بعض الاقتراحات لمعالجة عقبات الاتصال الموجودة .

افتراضات البحث :

لتحقيق ودراسة اغراض البحث ميدانياً ، وضع الباحث هذه الافتراضات :

١ ـ يتوقع الباحث أن شكل الاتصال في بيت التمويل الكويتي من حيث كونه (شفهي أو كتابي) ستختلف تبعاً لاختلاف طبيعة المعلومات التي تتضمنها الرسائل على النحو التالي :

أ ـ المعلومات الخاصة بالسياسات الادارية غالباً ما تأخذ شكلاً كتابياً ، ويقل فيها الشكل الشفوي .

ب ـ المعلومات المتعلقة بتعديل أو تطوير بعض طرق العمل تأخذ شكلاً كتابياً ، بنسبة اكثر من الشكل الشفوي ، ولكن بنسبة اقل من نسبة الاتصالات المتعلقة بالسياسات الادارية .

جـ ـ المعلومات المتعلقة بالاتصالات بين الأقسام الادارية بعضها مع بعض في نفس المستوى غالباً ما تأخذ شكلاً كتابياً ، اكثر منها شفوي ، وان أخذت شكل اتصالات شفوية فهي غالباً تتبع باتصال كتابي .

د ـ عند اتصال الادارات أو الأقسام مع ادارات أو أقسام أقل في مستوى اداري ، يستخدم الاتصال الشفوي الشخصي أو بالتليفون ، وان كانت الاتصالات الكتابية تمثل الصورة الغالبة .

٢ ـ ان درجة الاتصال (من حيث كونه مباشراً أم غير مباشر) بين الرؤساء ومرءوسيهم وبين العاملين في الادارات المختلفة ، وبين العاملين وزملائهم في نفس الادارات والأقسام يتوقع الباحث أن تختلف على النحو التالي :

أ ـ عند الاتصال بين العاملين ورءسائهم المباشرين بخصوص معلومات مطلوبة للقيام بالعمل اليومي ، غالباً ما يأخذ ذلك صورة اتصال مباشر .

ب ـ عند اتصال العاملين وزملائهم في ادارات اخرى غالباً ما يتم ذلك خلال الرئيس المباشر لهؤلاء العاملين .

جـ ـ عند اتصال العاملين مع زملائهم في نفس القسم غالباً ما يتم ذلك خلال الاتصال المباشر دون توسيط الرئيس المباشر ، وان كان يعلم بها الرئيس في نفس الوقت أو في وقت لاحق .

٣ ـ غالباً ما تأخذ شكل قنوات الاتصالات صورة التدفق من المستويات الادارية الأعلى إلى المستويات الادارية الأدنى أكثر منه من تدفق الاتصالات من اسفل لأعلى ، وبذلك فليس هناك مشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة مرتفعة .

٤ ـ معظم المعلومات التي تصل للعاملين تتم عن طريق قنوات الاتصال الرسمية وبذلك يكون دور الاتصالات غير الرسمية محدوداً في هذا المجال .

٥ ـ غالبا ما تأتي الرسالة واضحة من المرسل منه ، ونادراً ما تحتاج الى استفسارات لتوضيحها اكثر ، وفي الحالات التي تكون فيها الرسالة غامضة ، غالباً ما يرجع ذلك الى سوء صياغة الرسالة أو نقص بعض المعلومات التي يجب أن تتضمنها .

٦ ـ لا تعاني الرسائل المتدفقة بين المستويات الادارية من مشكلة التصفية بشكل واضح .

٧ ـ نتيجة لتشغيل عاملين أو التعامل مع عملاء من ذوي لغات ولهجات مختلفة ، غالباً ما يخلق ذلك مشكلة في عدم فهم لغة الاتصال بدرجة مرتفعة . وفي حالة وجود مشكلة في الاتصال نتيجة لمشكلة اللغة ، يرى العاملين ان افضل طريقة لمعالجتها هي ضرورة تعلم اللغة الانجليزية بمهارة مرتفعة .

٨ ـ ليس هناك تكرار بدرجة كبيرة في المعلومات التي تصل من المستويات الادارية الأعلى .

٩ ـ لا يوجد صعوبة في اتصال العاملين المباشر بالادارة العليا للبنك عند اللزوم ، وغالباً لا يستلزم ذلك أن يتم من خلال الرئيس المباشر .

١٠ ـ لا يوجد اتصال زائد عن طاقة العاملين بصورة عامة في بيت التمويل الكويتي .

١١ ـ درجة تصديق المعلومات التي تصل في الرسائل الواردة من الادارة العليا للعاملين

بخصوص موضوعات متعلقة بالأفراد مثل الأجور ، الترقيات ، علاوات تغيير في التنظيم الاداري . . . الخ من المتوقع ان تكون مرتفعة نتيجة لتوقع الباحث وجود ثقة مرتفعة بين العاملين والادارة .

١٢ ـ عند اتصال الرئيس المباشر بمرءوسيه ، غالباً لا يشعر المرءوسين بأن هناك اخفاء للمعلومات عنهم بواسطة رؤ سائهم المباشرين .

١٣ ـ الاتصالات الشخصية بين الرئيس ومرءوسيه ، احياناً غير جيدة حيث قد يستعمل الاتصال الدفاعي بين الرئيس والمرؤ وسين ، ينشغل الرئيس باتصالات جانبية عند المحادثة مع مرءوسيه ، مقاطعة الرئيس المرءوسين عند المحادثة ، وقد لا يستمع لحديث مرءوسيه حتى النهاية .

وقد افترض الباحث انه فيما يتعلق بالافتراضات من ١ ـ ١٣ السابقة ، هناك تأثير لكل من مستوى الوظيفة الادارية والأقسام الادارية التي يعمل بها الأفراد العاملين على فعالية نظام الاتصال في بيت التمويل الكويتي .

طريقة البحث :

مجتمع البحث هو العاملين في بيت التمويل الكويتي ما عدا رجال الادارة العليا لأن تركيز البحث بالدرجة الأولى على الاتصالات على مستوى مديري الادارات ، رؤساء الدوائر ، رؤ ساء الاقسام ، والموظفين في بيت التمويل الكويتي . ولقد استثني السعاة والحراس ، لأن بعض منهم يصعب عليه فهم قائمة الاستقصاء والاجابة الصحيحة على الاسئلة . وبذلك فان عدد مفردات المجتمع الكلي موضوع البحث ٣٢٠ مفردة . وقد اختيرت عينة عشوائية طبقية بسيطة من مفردات المجتمع قدرها ١٢٨ مفردة ، وقد وزعت عليها قوائم الاستقصاء بالاتصال الشخصي بواسطة رؤ سائهم المباشرين . وتمثل العينة ٣٩٪ من حجم مجتمع البحث . ولقد تم استلام ٩٥ قائمة استقصاء سليمة بواقع ٧٦٪ نسبة ردود ، وهي تعتبر نسبة معقولة في البحث العلمي .

ولقد تم اختيار مفردات العينة العشوائية الطبقية وذلك بالحصول على قائمة بأسماء العاملين في كل ادارة من الادارات ، واختيار ٣٩٪ من عدد العاملين في كل ادارة عشوائياً . والجدول رقم ١ يمثل عدد المفردات المرسل اليها قوائم استقصاء في كل قسم وعدد الردود السليمة من كل قسم على حدة . وكما يتضح من ذلك الجدول يلاحظ أن الأقسام التي ارسل اليها قوائم استقصاء هي القاعة المصرفية ، الانشاءات ، الكمبيوتر ، العمليات المصرفية ، الدراسات

القانونية ، الاعتمادات المستندية ، الادارة العقارية ، قسم السيدات ، الرقابة المالية ، ادارة الفروع ، الشئون الادارية ، فرع الشرق ، وفرع الفيحاء .

وقد تم جمع البيانات وذلك باستخدام قائمة الاستقصاء المرفقة بملحق هذا البحث ، وتم توزيع قوائم الاستقصاء وجمعها بعد استيفائها وذلك بالاتصال الشخصي بمفردات العينة خلال رؤساء الأقسام . اما البيانات الثانوية فقد تم جمعها من خلال الرجوع الى الفكر الاداري عن الاتصالات في المجلات والمراجع الأجنبية والعربية ، وكذلك من خلال الحصول على البيانات الثانوية اللازمة من بيت التمويل الكويتي .

ولقد تم تصنيف البيانات الأولية والحصول على الجداول والتحاليل الاحصائية الخاصة بالبحث باستخدام كمبيوتر جامعة الكويت .

بيانات وصفية عن عينة البحث :

أ ـ المستوى الاداري لمفردات المجتمع ، غالبية مفردات المجتمع موظفين حيث يمثل ذلك ٧٨,٩٪ ويلي ذلك رؤساء الاقسام حيث يمثل عددهم ١٤,٧٪ من مفردات العينة ، ثم المديرين ويمثلوا ٦,٣٪ من مفردات العينة وهي ٩٥ مفردة ، جدول رقم ٢ .

جدول ١

توزيع نسبي لمفردات العينة حسب الأقسام الادارية

اسم القسم	القوائم المرسلة	القوائم المجابة اجابات صحيحة
القاعة المصرفية	٢٣	١٢
الانشاءات	١٠	٦
الكمبيوتر	١٢	٩
العمليات الاجنبية	٥	٥
الدراسات القانونية	١	١
الاعتمادات المستندية	١٠	١٠
الادارة العقارية	١٣	١٣
قسم السيدات	٣	٣
الرقابة المالية	٦	٦

تابع الجدول رقم ١

ادارة الفروع	٧	٤
الشئون الادارية	١٢	٨
الادارة التجارية	١٥	١٤
فرع الشرق	٥	٣
فرع الفيحاء	٦	١
	١٢٨	٩٥

جدول ٢
التقسيم للعينة حسب الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
مدير	٨	٦,٣٪
رئيس قسم	١	١٤,٧٪
موظف (عامل)	٧٥	٧٨,٩٪
	٩٥	١٠٠

ب ـ بالنسبة لرؤ ساء الاقسام والمديرين غالبيتهم يشرف على خمسة أفراد مرءوسين جدول رقم ٣ . اما باقي مفردات العينة لا يشرفون على احد حيث انهم موظفين تنفيذيين .

جـ ـ خبرة العاملين : يلاحظ ان مدة الخبرة لمعظم مفردات العينة قصيرة حيث ٨١,١ ٪ من العاملين مدة الخبرة لديهم في بيت التمويل الكويتي اقل من ٣ سنوات ، جدول رقم ٤ .

د ـ الخبرة السابقة: ١٨,٩٪ من مفردات العينة ليس لهم خبرة سابقة غير بيت التمويل الكويتي بينما الغالبية التي لديهم خبرة قبل ذلك فخبرتهم لا تزيد عن خمس سنوات ، جدول رقم ٥ .

جدول رقم ٣
التقسيم حسب نطاق الاشراف

نطاق الاشراف	العدد	النسبة
١ الى ٥	١٩	٢٠
٦ الى ١٠	٦	٦,٣٠
١١ فأكثر	٨	٨,٤
لا يشرف على احد	٦٢	٦٥,٣
	٩٥	١٠٠

جدول ٤
التقسيم حسب سنوات الخبرة في بيت التمويت

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
اقل من سنة	٣٦	٣٠,٥
سنة لأقل من ٣ سنوات	٤٨	٥٠,٥
٣ الى اقل من ٥ سنوات	١١	١٨,٩
	٩٥	١٠٠

جدول رقم ٥
سنوات الخبرة قبل بيت التمويل

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
لا يوجد	١٨	١٨,٩٪
اقل من ٣ سنوات	٢٥	٢٦,٣٪
٣ الى اقل من ٥ سنوات	١٢	١٢,٦٪
٥ الى اقل من ١٠ سنوات	٢٠	٢١,١٪
١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنة	١١	١١,٦٪
١٥ سنة فأكثر	٧	٧,٤٪
غير مجاب	٢	٢,١٪
	٩٥	١٠٠

هـ - الجنسية : ان نسبة العاملين الكويتيين ٢٧,٤٪ ، ونسبة العاملين العرب الغير كويتيين ٦٧,٤٪ ، واجمالي العاملين العرب في بيت التمويل الكويتي تصل الى ٩٤,٨٪ . وهذا دليل على استخدام بين التمويل سياسة التوظيف من سوق العمل العربي ، جدول رقم ٦ .

و - غالبية العاملين في بيت التمويل من الذكور ٩٤,٧٪ ، بينما النساء يمثلن ٥,٣٪ وهن يعملن غالباً في قسم السيدات فقط ، جدول رقم ٧ .

ز - معظم العاملين في بيت التمويل الكويتي اعمارهم اقل من ٣٠ سنة ٥٦,٢٪ ، والعاملين اقل من ٤٠ سنة يمثلوا ٩٦,٨٪ من مجتمع بيت التمويل الكويتي ، جدول رقم ٨ .

جدول ٦

التقسيم حسب الجنسية

الجنس	التكرارات	النسبة
عربي كويتي	٢٦	٢٧,٤
عربي غير كويتي	٦٤	٦٧,٤
اخرى	٥	٥,٢
	٩٥	١٠٠٪

جدول ٧

التقسيم حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	٩٠	٩٤,٧
انثى	٥	٥,٣
	٩٥	١٠٠٪

جدول ٨
التقسيم حسب السن

السن	التكرارات	النسبة
اقل من ٢٠ سنة	٢	٢,١
ـ ٢٥	٢٧	٢٨,٤
ـ ٣٠	٣٣	٣٤,٧
ـ ٤٠	٣٠	٣١,٦
ـ ٥٠	٢	٢,١
٥٠ سنة فأكثر	١	١,١
	٩٥	٪١٠٠

عرض وتحليل نتائج البحث :

كما سبق ان ذكر الباحث ان الاتجاه الاساسي لهذا البحث هو اكتشاف فعالية نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي ، وتحليل هذا النظام ، وتقديم بعض الاقتراحات لمعالجة بعض نواحي الضعف في نظام الاتصالات ان وجدت . ولتحقيق ذلك وضع الباحث ثلاثة عشر فرضاً سبق ذكرها ، وسوف يستعرض الباحث النتائج الميدانية لهذه الفروض وتحليل لهذه النتائج .

الفرض الأول : اشكال الاتصال في بيت التمويل الكويت :

ويقصد بذلك تحديد ما اذا كان الاتصال يأخذ شكل الاتصال الكتابي ، اتصال كتابي يتبع

باتصال شفوي ، اتصال شفوي شخصي ، اتصال شفوي بالتليفون ، او اتصال شفوي يتبع باتصال كتابي . والغرض من هذا السؤال هو اكتشاف هل بيت التمويل يميل الى البيروقراطية في اتصالاته ، ويشترط ان يكون كل او غالبية الاتصالات تأخذ شكل مكتوب ، او انه ينمي الثقة بين الافراد ويميل الى استخدام الاتصالات الشفوية في معظم الاتصالات ما عدا القرارات الاستراتيجية والرسائل المهمة في نظام الاتصالات . وافترض الباحث ان هذه الأشكال سوف تختلف باختلاف المستوى الاداري الواردة منه الرسائل او المعلومات ونوع هذه المعلومات . وقد وضع لذلك اربعة اسئلة هي السؤال الأول والثاني والثالث والرابع في قائمة الاستقصاء (انظر قائمة الاستقصاء بالملحق) .

أ ـ اشكال الاتصال فيما يتعلق بالسياسات الادارية :

كما يتضح من جدول رقم ٩ أن ٥٤,٧٪ من الاتصالات بخصوص السياسات الادارية تأخذ شكل كتابي ، ١٢,٦٪ تأخذ شكل كتابي يتبع بشرح شفوي . وان الاتصال الكتابي يمثل ٦٧,٣٪ ، حيث انه لو وجد اتصال شفوي فغالباً يتبع باتصال كتابي ١٢,٦٪ . أما الاتصال الشفوي فقط فيمثل حوالي ١٠٪ سواء شخصي أو بالتليفون . من ذلك يتضح ان غالبية الاتصالات المتعلقة بالسياسات الادارية لبيت التمويل سواء كانت سياسات ايداع ، استثمار ، افراد غالباً ما تأخذ شكل كتابي . ويبدو هذا منطقي لأن السياسات ينبغي ان تميل الى الثبات النسبي وينبغي ان تكون واضحة وتستخدم لفترات طويلة نسبياً ، ويستلزم ذلك أن تأخذ شكل كتابي ، ويعتبر ذلك ظاهرة صحية في نظام الاتصالات ببيت التمويل الكويتي .

ب ـ اشكال الاتصال فيما يتعلق بالمعلومات المرتبطة بتعديل طرق اداء العمل :

يظهر جدول رقم ١٠ ان هذه الاتصالات في الغالب تأخذ شكل كتابي أيضاً حيث الاتصالات الكتابية فقط ٢٢,١٪ والكتابية المتبوعة باتصال شفوي ٢٠٪ ، والشفوية المتبوعة باتصال كتابي ٢٣,٢٪ وبذلك تكون النسبة المجمعة ٦٥,٤٪ ، وهذا يبدو منطقياً ايضاً حيث أن التعديل او التطور ينبغي ان يكون واضحاً ويستمر لفترة طويلة نسبياً ، وبالتالي فالصورة الكتابية في المراسلات المتعلقة به تبدو مقبولة منطقياً . وهذا يثبت صحة الافتراض الذي وضع لذلك (١ ـ ب) .

جدول ٩
شكل الاتصال بالنسبة للسياسات الادارية

الشكل	التكرارات	النسبة	المتجمع الصاعد
اتصال كتابي فقط	٥٢	٥٤,٧	٥٤,٧
اتصال كتابي يتبع باتصال شفوي	١٢	١٢,٦	٦٧,٤
اتصال شفوي شخصي فقط	٧	٧,٤	٧٤,٧
اتصال شفوي بالتليفون فقط	٣	٣,٢	٧٧,٩
اتصال شفوي يتبع باتصال كتابي	١٢	١٢,٦	٩٠,٥
لم يجب	٩	٩,٥	١٠٠,-
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ١٠
شكل الاتصال بالنسبة لمعلومات تعديل طرق العمل

الشكل	التكرارات	النسبة	المتجمع الصاعد
اتصال كتابي فقط	٢١	٢٢,١	٢٢,١
اتصال كتابي يتبع باتصال شفوي	١٩	٢٠,-	٤٢,١
اتصال شفوي شخصي فقط	٢٤	٢٥,٣	٦٧,٤
اتصال شفوي بالتليفون فقط	٢	٢,١	٦٩,٥
اتصال شفوي يتبع باتصال كتابي	٢٢	٢٣,٢	٩٢,٦
لم يجب	٧	٧,٤	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جـ ـ اشكال الاتصال بين الأقسام والادارات التي على نفس المستوى الاداري :
يتضح من الجدول رقم ١١ ان الرسائل بين الأقسام الأدارية التي على نفس المستوى الاداري غالباً أيضاً ما تأخذ شكل كتابي ٧٠,٦٪ (٢٣,٢ كتابي فقط + ٢٦,٣ كتابي يتبع بشفوي + ٢١,١ شفوي يتبع بكتابي) . بينما الاتصالات الشفوية تمثل ٢٤,٢٪ (٩,٥ + ١٤,٧) . وهذا يثبت صحة الافتراض الذي وضع لذلك (١ ـ حـ) . ويرى الباحث ان نسبة الاتصالات الكتابية بين الأقسام التي على نفس المستوى الاداري مرتفعة ٧٠,٦٪ ، حيث ان ذلك يطيل وقت الاتصال ويرفع تكلفة الاتصالات ، وخاصة ان معظم الاتصالات بين الأقسام متعلقة بتنفيذ العمل اليومي للبنك . ولا شك ان هناك بعض الاتصالات لا بد ان تأخذ شكل كتابي لتحديد المسئولية .

د ـ اشكال الاتصال بين الأقسام والادارات مع الأقسام ذات المستوى الاداري الأقل :
من الجدول رقم ١٢ يتضح ان الاتصالات الكتابية اقل منها في الحالات الثلاث السابقة حيث تمثل ٥٨,٩٪ (٢٥,٣ + ١٦,٨ + ١٦,٨) ، ولكن ما زالت مرتفعة أيضاً واكثر من الاتصالات الشفوية الشخصية وبالتليفون التي تمثل ٣٥,٨٪ .

ويمكن القول بشكل عام ان الاتصالات في بيت التمويل الكويتي تميل ان تكون كتابية اكثر من ان تكون شفوية سواء شخصية او بالتليفون . وهذا يثبت صحة الافتراض الأول بما يتضمن من افتراضات فرعية ، أ ، ب ، جـ ، د .

جدول ١١

شكل الاتصالات بين الأقسام التي على نفس المستوى الاداري

الشكل	التكرارات	النسبة	المتجمع الصاعد
اتصال كتابي فقط	٢٢	٢٣,٢	٢٣,٢
اتصال كتابي يتبع باتصال شفوي	٢٥	٢٦,٣	٤٩,٥
اتصال شفوي شخصي فقط	٩	٩,٥	٥٨,٩
اتصال شفوي بالتليفون فقط	١٤	١٤,٧	٧٣,٧
اتصال شفوي يتبع باتصال كتابي	٢٠	٢١,١	٩٤,٧
لم يجب	٥	٥,٢	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ١٢
شكل الاتصال بين الأقسام الادارية واخرى اقل مستوى اداري

الشكل	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
اتصال كتابي فقط	٢٤	٢٥,٣	٢٥,٣
اتصال كتابي يتبع شفوي	١٦	١٦,٨	٤٢,١
اتصال شفوي شخصي فقط	١٥	١٥,٨	٥٧,٩
اتصال شفوي بالتليفون فقط	١٩	٢٠,-	٧٧,٩
اتصال شفوي يتبع بكتابي	١٦	١٦,٨	٩٤,٧
لم يجب	٥	٥,٣	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

الفرض الثاني : درجة الاتصال المباشر :

لقد وجد من البحث العلمي ، انه كلما زاد الاتصال المباشر بين الأفراد والعاملين في المنظمة ، كلما دلّ ذلك على صحة نظام الاتصالات ، واوضح ان هناك ثقة بين الأفراد ، وان نظام الاتصالات يبعد عن الروتين الذي عادة يوجد في المنظمات البيروقراطية . وقد وجهت ثلاث اسئلة لاختبار درجة الاتصال المباشر هي السؤال الخامس والسادس والسابع ، وكل سؤال يختبر درجة الاتصال المباشر بين مجموعات معينة من العاملين .

أ ـ درجة الاتصال المباشر بين الرئيس ومرءوسيه :

افترض الباحث انه عند اتصال المرءوسين برؤسائهم من اجل الحصول على معلومات واستفسارات متعلقة بعملهم اليومي التنفيذي غالباً ما يتم بشكل مباشر ، وقد صيغ السؤال رقم ٥ لهذا الغرض . وكما يتضح من الجدول رقم ١٣ نجد ان ٦٨,٤٪ من العاملين يتصلون مباشرة شخصياً برؤسائهم للحصول على معلومات ترتبط بتنفيذ عملهم اليومي . ونسبة العاملين الذين يعتمدون على انفسهم دون اللجوء للرؤساء ٢٥,٣٪ . وهذه تعتبر صورة صحية عن نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي ، حيث تعطي صورة جيدة عن تحسن الاتصالات بين الرؤساء والمرءوسين . وبذلك تثبت صحة الافتراض .

ولقد وجد ان الاتصالات المباشرة بين رؤساء الاقسام ورؤسائهم تقل عن العاملين حيث النسبة ٣٣,٣٪ ، بينما هي للعاملين ٦٨,٤٪ . بينما يزداد الاعتماد على النفس بالنسبة للمديرين حيث تصل الى ٦٦,٧٪ مقارن بـ ٢٥,٣٪ بالنسبة للعاملين . وهذه نتيجة منطقية حيث ان المديرين لديهم سلطات اكبر في اتخاذ القرارات ـ جدول رقم ٣٣* .

ب . درجة الاتصال المباشر بين العاملين في الادارات المختلفة :

يظهر الجدول رقم ١٤ انه يمكن الاتصال مباشرة بهؤلاء العاملين ثم اخبار الرئيس المباشر بعد ذلك بنسبة ٥٧,٩٪ ، والاتصال المباشر معهم دون اخبار الرئيس المباشر نسبته تصل الى ١٣,٧٪ ، بمعنى ان الاتصال المباشر بشكليه يصل الى ٧١,٦٪ ، بينما الاتصال من خلال الرئيس المباشر هو ٢٦,٣٪ . وهذه النسب تعطي صورة جيدة للاتصال بين العاملين في الادارات المختلفة ، كما تعطي مؤشراً على سرعة الاتصالات ، ووجود الثقة بين الرؤساء والمرءوسين حيث ان هناك درجة مرتفعة لتفويض المرءوسين بالاتصال بزملائهم في الادارات الأخرى وبذلك رفض الافتراض رقم ٢ ـ ب وتبين أن فعالية الاتصال بين الأفراد في الأقسام المختلفة افضل مما توقع الباحث .

وقد لوحظ ان توسيط الرئيس المباشر عند المديرين ورؤساء الأقسام في الاتصال بزملائهم في الادارات الاخرى اقل من الوضع بالنسبة للعاملين ، حيث النسبة ١٤,٣٪ لرؤساء الاقسام بينما هي للمديرين ١٦,٧٪ (جدول رقم ٣٤) مقارن بـ ٢٩,٣٪ للعاملين ، ونسبة الاتصال المباشر دون اخبار رؤسائهم المباشرين ترتفع حيث تصل الى ٥٦٪ مقارنة بـ ١٣,٧٪ بالنسبة للمجتمع . ومن ذلك نجد انه كلما ارتفع الافراد في درجة وظائفهم الادارية كلما ازدادت درجة الاتصال المباشر لديهم دون توسيطرؤسائهم المباشرين . وهذه صورة جيدة في بيت التمويل .

جـ ـ درجة الاتصال المباشر مع زملاء العمل في نفس القسم أو الادارة :

من الجدول رقم ١٥ يتبين ان نسبة الاتصالالمباشردون اخبار الرئيس المباشر ٥٢,٦٪ ، ونسبة الاتصال المباشر مع اخباره بعد ذلك ٣٦,٨٪ ، وهذا يعني ان نسبة الاتصال المباشر الكلية تصل الى ٨٩,٤٪ . اما الاتصال خلال رئيس القسم فنسبتها ٩,٥٪ . وهذه صورة جيدة للاتصال حيث تزداد نسبة الاتصال المباشر مما يوحي بالثقة وبسرعة انجاز الاعمال ، وتثبت صحة الفرض الذي وضع لذلك .

وقد لوحظ ان الاتصال المباشر بين المديرين يقل عنه بالنسبة لمجتمع البحث حيث ان النسبة ٣٣,٣٪ مقارن بنسبة ٥٢,٦٪ (جدول رقم ٢٥)* ، وهذا يعني ان اعلام الرؤساء المباشرين للمديرين باتصال المديرين بعضهم ببعض ضروري في بيت التمويل الكويتي .

جدول ١٣
درجة الاتصال المباشر بين الرئيس ومرءوسيه

الدرجة	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
مباشرة مع الرئيس المباشر بالمناقشة الشفوية	٦٥	٦٨,٤	٦٨,٤
كتابة للرئيس المباشر أو الادارة العليا وانتظار الرد .	٥	٥,٣	٧٣,٧
احاول الاعتماد على النفس	٢٤	٢٥,٣	٩٨,٩
اخرى	١	١	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ١٤
درجة الاتصال المباشر بين العاملين في الادارت المختلفة

الدرجة	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
عن طريق الرئيس المباشر	٢٥	٢٦,٣	٢٦,٣
مباشرة ثم اخبار الرئيس المباشر	٥٥	٥٧,٩	٨٤,٢
مباشرة دون اخبار الرئيس المباشر	١٣	١٣,٧	٩٧,٩
الاثنين معاً	٢	٢,١	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ١٥

درجة الاتصال المباشر مع زملاء العمل في نفس القسم او الادارة

الدرجة	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
مباشرة دون اخبار الرئيس المباشر	٥٠	٥٢,٦	٥٢,٦
مباشرة ولكن يخبر بها الرئيس المباشر	٣٥	٣٦,٨	٨٩,٥
عن طريق الرئيس المباشر	٩	٩,٥	٦٨,٩
غير مجاب	١	١,١	١٠٠
	٩٥	١٠٠٪	

الفرض الثالث : المشاركة في اتخاذ القرارات :

يلاحظ ان معظم القرارات تتدفق من اعلى لأسفل وليس هناك درجة عالية من مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات . فجدول رقم ١٦ يظهر ان ٣٠,٥٪ من القرارات تتخذ بواسطة الرئيس المباشر وإن ٤٥,٣٪ من قرارات القسم تتخذ بواسطة رئيس القسم المباشر بالمشاركة مع مستويات ادارية اعلى ، بينما ٢٢,١٪ من قرارات القسم تتخذ بمشاركة العاملين مع الرئيس المباشر .

وقد لوحظ انه كلما ارتفع المستوى الاداري قل درجة المشاركة في اتخاذ القرارات فنسبة القرارات التي تتخذ بواسطة الرؤساء المباشرين لرؤساء الاقسام ٤٢,٩٪ مقارن بـ ٣٠,٥٪ للمجتمع ، وانه بالنسبة للرؤساء المباشرين لمديري الادارات مع مستوى اداري اعلى النسبة ٨٣,٣٪ مقاربن بـ ٤٥,٣٪ للمجتمع ، جدول رقم ٣٦* . وهذا يدل على المركزية في اتخاذ القرارات ، وتزداد درجة المركزية كلما اتجهنا الى قمة الهرم الاداري . وهذه النتيجة تثبت صحة الفرض الثالث .

الفرض الرابع : قنوات الاتصال :

من الجدول رقم ١٧ يتضح ان معظم الاتصالات في البنك تتم خلال قنوات الاتصال الرسمية ٩٢,٦٪ ، بينما الاتصالات غير الرسمية تمثل ٤,٢٪ . وهذا مؤشر جيد لنظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي ، ويدل على الثقة بين العاملين والادارة . وهذا يؤيد صحة الافتراض الرابع .

جدول ١٦
درجة المشاركة في اتخاذ القرارات

من يتخذ القرار	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
الرئيس المباشر	٢٩	٣٠,٥	٣٠,٥
الرئيس المباشر مع مرءوسيه	٢١	٢٢,١	٥٢,٦
الرئيس المباشر مع الادارة الاعلى	٤٣	٤٥,٥	٩٧,٩
غير مجاب	٢	١,٩	١٠٠
	٩٥	١٠٠٪	

جدول ١٧
شكل قنوات الاتصال

شكل قنوات الاتصال	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
قنوات اتصال رسمية	٨٨	٩٢,٦	٩٢,٦
قنوات اتصال غير رسمية	٤	٤,٢	٩٦,٨
لم يجب	٣	٣,٢	١٠٠
	٩٥	١٠٠٪	

الفرض الخامس : درجة وضوح الرسائل :

السؤالين رقم ١٠ ، ١١ موجهين لاختبار درجة وضوح الرسائل المكتوبة التي تصل من مستويات ادارية مختلفة ، ومعرفة سبب الغموض ان وجد . ومن الجدول رقم ١٨ يتبين ان

٤٦,٣٪ من الرسائل المكتوبة تحتاج الى ايضاح مضمونها بالاتصال الشخصي أو بالتليفون ، وان ٥٠,٥٪ لا تحتاج الى ايضاح . وتعتبر نسبة الرسائل التي تحتاج الى ايضاح مرتفعة . ويرجع سبب الغموض في الغالب الى غموض صياغة الرسالة ٢٩,٥ ، ومعلومات ناقصة ٣٠,٥٪ ، جدول رقم ١٩ . وتصل نسبة الرسائل الغامضة الى ٨٠٪ في قسم العمليات الأجنبية ، وتقل نسبة الغموض في الرسائل الواردة الى رجال الادارة ورؤساء الاقسام حيث النسبة ٣٣,٣٪ مقارن بـ٤٦,٣٪ للمجتمع ، ١٤,٣ مقارن بـ٤٦,٣٪ للمجتمع جداول رقم ٣٧* ، ٣٨* . وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الخامس .

ومن ذلك ينبغي اعطاء اهتمام لصياغة الرسائل ، وكذلك التأكد من تضمين الرسائل جميع البيانات المطلوبة والمتعلقة بموضوع الرسالة .

الفرض السادس : تصفية المعلومات :

السؤال رقم ١٢ في قائمة الاستقصاء يختبر درجة تصفية المعلومات في مراحل تدفقها من الادارة العليا الى المستويات الادارية الادنى . ومن الجدول رقم ٢٠ يتضح ان ٨٦,٣ من الرسائل الصادرة من الادارة العليا تصل للعاملين في البنك بنفس المعنى وبنفس الحقائق او تقترب منه بدرجة كبيرة . بينما ٥,٣٪ من الرسائل هي التي تبتعد بعض الشيء عن الذي تقصده الادارة . ويدل ذلك انه لا توجد مشكلة تصفية للمعلومات في بيت التمويل الكويتي . وتثبت هذه النتيجة صحة الافتراض السادس .

الفرض السابع : مدى وجود مشكلة في اللغة المستخدمة في الاتصالات :

السؤالين رقم ١٣ ، ١٤ يختبران مدى وجود مشكلة في الاتصال نتيجة لتوظيف بعض غير العرب في بيت التمويل او نتيجة لاتصال الموظفين بعملاء لا يعرفون اللغة العربية . واذا كانت توجد مشكلة فكيف يمكن علاجها . ومن الجدول رقم ٢١ يتضح ان ٤١,١٪ من العاملين لا يواجه مشكلة في فهم الرسالة الواردة من افراد يتكلمون لغات أخرى ، بينما ٥٤,٧ (٣٢,٦ + ٢٢,١) يجدون بعض الصعوبة في فهم الرسالة . وتظهر مشكلة اللغة بشكل اكثر حدة في القاعة المصرفية حيث ان ٥٠٪ من العاملين يحتاج الى استيضاح معنى بعض الكلمات مقارن بـ٣٢,٦٪ للمجتمع وكذلك مرتفعة في اقسام الكمبيوتر ٤٤,٤٪ والفروع ٦٦,٧٪ مقارن بنسبة ٣٢,٦ للمجتمع ، جدول رقم ٣٩* .

جدول ١٨
درجة وضوح الرسائل

درجة الوضوح	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
تحتاج ايضاح	٤٤	٤٦,٣	٤٦,٣
لا تحتاج ايضاح	٤٨	٥٠,٥	٩٦,٨
لم يجب	٣	٣,٢	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ١٩
اسباب غموض بعض الرسائل

الاسباب	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
عدم دقة الصياغة	٢٨	٢٩,٥	٢٩,٥
نقص معلومات	٢٩	٣٠,٥	٦٠
عدم تحديد زمان ومكان التنفيذ	٦	٦,٣	٦٦,٣
اسباب اخرى	٣	٣,٢	٦٩,٥
اجابات السؤال السابق بلا	٢٩	٣٠,٥	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

دجول ٢٠
تصفية المعلومات

شكل التصفية	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
المعلومات تصل متضمنة نفس الحقائق	٤٩	٥١,٦	٥١,٦
المعلومات تقترب من الحقيقة بدرجة كبيرة	٣٣	٣٤,٧	٨٦,٣
المعلومات تصل بعيدة عن الحقيقة بعض الشيء	٥	٥,٣	٩١,٦
المعلومات بعيدة عن الحقيقة كلياً	صفر	-	٩١,٦
لم يجب	٨	٨,٤	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٢١
مدى وجود مشكلة لغة

درجة الفهم بسبب اختلاف اللغة	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
لا يوجد صعوبة في الفهم	٣٩	٤١,١	٤١,١
استوضح معنى بعض الكلمات	٣١	٣٢,٦	٧٣,٧
احيله لشخص آخر يفهمه	٢١	٢٢,١	٩٥,٨
اكتفي ما افهمه	٢	٢,١	٩٧,٩
لم يجب	٢	٢,١	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

وبسؤال مفردات العينة عن رأيهم في علاج مشكلة اللغة ، تبين كما يظهر من الجدول رقم ٢٢ أن معظم العاملين يقترح تعليم اللغة الانجليزية بمستوى عالٍ من الكفاءة ٧٢,٦٪ (١٨,٩ + ٥٣,٧) . وبذلك ينبغي ان تعد ادارة البنك برامج تدريب لتعليم اللغة الانجليزية وخاصة للعاملين في اقسام الفروع ، الكمبيوتر ، والقاعة المصرفية . وبذلك ثبت صحة الفرض السابع .

الفرض الثامن : تكرار المعومات الواردة في الرسائل :

من الجدول رقم ٢٣ يلاحظ ان الرسائل المكررة والغير ضرورية تمثل نسبة بسيطة جداً ٤,٢٪ ، اما ٨٨,٤٪ فتعتبر رسائل غير مكررة او مكررة ولكنها ضرورية . وبذلك يقبل صحة الافتراض رقم ٨ .

الفرض التاسع : امكانية اتصال العاملين بالادارة العليا عند اللزوم :

الجدول رقم ٢٤ يوضح ان ٤٢,١٪ من مجتمع البحث يستطيع ان يتصل بالادارة العليا مباشرة ، وحوالي ٤٥,٣ يمكن ان ينقل الرسالة الى الادارة العليا ولكن من خلال الرئيس المباشر ، ولكن من الممكن مقابلة الادارة العليا ، وهناك ٦,٣٪ ترى انه يصعب مقابلة الادارة العليا مباشرة بالمرة . ويدل ذلك ان الادارة العليا تتبع سياسة الباب المفتوح في المقابلات الى حد كبير .

وقد لوحظ من جدول رقم ٤٠* ان اتصال العاملين المباشر بالادارة العليا افضل في اقسام الانشاءات ٨٣,٣٪ ، العمليات الاجنبية ٦٠٪ مقارن بنسبة ٤٠٪ في مجتمع البحث . وان امكانية الاتصال المباشر مع الادارة العليا ترتفع مع ارتفاع المستوى الاداري للعاملين ، حيث ان رؤساء الاقسام ومديري الادارة يستطيعون ان يتصلوا بنسبة ٨٣,٣٪ بالادارة العليا مباشرة بينما تقل النسبة للموظفين حيث تصل ٣٧,٣ ، جدول رقم ٤١* .

الفرض العاشر : درجة مناسبة كمية المعلومات او الاتصالات :

يرى ١٠,٥٪ من افراد العينة ان كمية المعلومات التي تصل يومياً اكثر من الطاقة ، بينما ٦٧,٣٪ (٣٠,٥ + ٣٦,٨) يرون انها في حدود طاقة الفرد ، جدول رقم ٢٥ . ويلاحظ ان المعلومات التي اكثر من الطاقة ترتفع في اقسام الكمبيوتر ٣٣,٣٪ والادارة التجارية ٣٥,٧٪ ، جدول رقم ٤٢* . وان المديرين ورؤساء الاقسام معرضون لمعلومات اكثر من الطاقة اكثر من العاملين ، حيث ان النسبة للمديرين ١٦,٧٪ ، ٣٥,٣٪ بالنسبة لرؤساء الاقسام ، جدول رقم ٤٣* .

جدول ٢٢
طرق مقترحة لعلاج مشكلة اللغة

الطرق	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
ضرورة معرفة اللهجة الكويتية والعربية	١٠	١٠,٥	١٠,٥
تعليم اللغة الانجليزية	٥١	٥٣,٧	٦٤,٢
لا توجد مشكلة	١٤	١٤,٧	٧٨,٩
معرفة العربية والانجليزية	١٨	١٨,٩	٩٧,٩
لم يجب	٢	٢,١	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٢٣
درجة تكرار المعلومات

درجة التكرار	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
معلومات جديدة غير مكررة	٥٠	٥٢,٦	٥٢,٦
مكررة ولكن ضرورية	٣٤	٣٥,٨	٨٨,٤
مكررة وغير ضرورية	٤	٤,٢	٩٢,٦
لم يجب	٧	٧,٤	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٢٤
امكانية اتصال العاملين بالادارة العليا

الامكانية	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
يمكن مقابلة شخصية بدون عقبات	٤١	٤٣,٢	٤٣,٢
يمكن ولكن افضل عن طريق الرئيس المباشر	٣٨	٤٠	٨٣,٢
يمكن عن طريق الرئيس المباشر	٥	٥,٣	٨٨,٤
يصعب المقابلة شخصيا بالمرة	٦	٦,٣	٩٤,٧
اخرى	٢	٢,١	٩٦,٨
لم يجب	٣	٣,٢	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٢٥
كمية المعلومات

درجة كمية المعلومات	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
كثيرة جداً واكثر من الطاقة	١٠	١٠,٥	١٠,٥
كثيرة وفي حدود الطاقة	٢٩	٣٠,٥	٤١,١
متوسطة وفي حدود المعقول	٣٥	٣٦,٨	٧٧,٩
اقل من المتوسط	٤	٤,٢	٨٢,١
قليلة جداً	١٤	١٤,٧	٩٦,٨
لم يجب	٣	٣,٢	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

الفرض الحادي عشر : درجة تصديق المعلومات الواردة في رسائل شفوية من الادارة العليا والمتعلقة بأمور مثل زيادة الاجور ، علاوات ، ترقيات . . الخ .

يلاحظ من الجدول رقم ٢٦ أن ٢٤,٢٪ فقط من العاملين يصدقون هذه المعلومات بشكل كامل ، بينما ٤٧,٤٪ يصدقها بحذر ، وان ٢١,١٪ (١١,٦ + ٩,٥) لا يصدقها لانها احياناً او غالباً لا تنفذ ، وان ٥,٣٪ لا يصدقها بالمرة . وبذلك يرفض الافتراض رقم ١١ .

وان نسبة عدم التصديق غالباً او بحذر ترتفع في اقسام القاعة المصرفية ٢٥٪ ، الشئون الادارية ٣٧,٥٪ ، والانشاءات ٥٠٪ ، وفرع الشرق ٣٣,٣٪ مقارن بنسبة ١١,٦ في مجتمع البحث . وانه في قسم الرقابة المالية ترتفع نسبة العاملين الذين لا يصدقون بالمرة الى ٣٣,٣٪ مقارن بـ ٥,٣٪ في المجتمع ، جدول رقم ٤٤* . وان نسبة التصديق الكامل لدى المديرين مرتفعة عن العاملين حيث تصل لدى الادارة ٦٦,٣٪ مقارن بـ ٢٤,٢٪ بالنسبة للمجتمع ، جدول رقم ٤٥* .

من ذلك نجد ان درجة عدم تصديق المعلومات الواردة من الادارة بخصوص سياسات الافراد او قرارات متعلقة بذلك مرتفعة غالباً ، ويجب على الادارة ان تحلل الاسباب ، وتتخذ القرارات او الوسائل لرفع درجة الثقة في مثل هذه المعلومات . وان لا تعد الادارة بأي زيادات او علاوات او ترقيات ما لم تكن قادرة على تنفيذها بالفعل .

الفرض الثاني عشر : درجة اخفاء المعلومات بواسطة الرئيس المباشر :

من الجدول رقم ٢٧ يلاحظ ان ٤٤,٢٪ من مفردات العينة يرى ان الرئيس المباشر لا يخفي اي معلومات عند اتصاله بهم ، بينما يرى ٢٩,٥ انه يخفي بعض الحقائق ، ١٨,٩٪ يرى انه يخفي معظم الحقائق . ومن هذه النتيجة يمكن الاستنتاج ان هناك كثير من الرؤ ساء يخفون المعلومات عن مرءوسيهم ، وهذا يوحي بعدم وجود الثقة المتبادلة بين الرؤ ساء والمرءوسين . وبذلك ثبت عدم صحة الافتراض رقم ١٢ الذي وضعه الباحث .

واخفاء كل الحقائق يزداد في الادارة العقارية ٣٠,٨٪ ، ادارة الفروع ٢٥٪ ، والتجارية ٤٢,٩٪ ، جدول رقم ٤٦* . كما ان ٨٣,٣٪ من العاملين يرى ان معظم الحقائق تخفي عنهم ، وان ١٦,٧٪ من رؤساء الاقسام يرى ذلك ، بينما لا يرى المديرون ان رؤ ساءهم المباشرين يخفون عنهم حقائق ، جدول رقم ٤٧* . وبذلك تقل درجة الاخفاء بارتفاع المستوى الاداري .

الفرض الثالث عشر : درجة جودة الاتصالات الشخصية :

والاسئلة ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ تحاول ان تكتشف جودة الاتصالات الشخصية بين الرئيس المباشر وبين مرءوسيه . ويمكن قياس هذه الجودة بالمعايير التالية :

أ ـ درجة استخدام الاتصال الدفاعي :

ويستخدم ذلك الاتصال في حالة مهاجمة الرئيس لمرءوسيه او انتقاده بدرجة مرتفعة اثناء المحادثة والقيام بدور توجيه الاسئلة . وفي الجدول رقم ٢٨ أجاب ١١,٦٪ من مفردات العينة ان الرئيس دائماً يضعهم في موقف الدفاع عن انفسهم ، وان ٤٤,٢٪ من العينة يروا انهم احياناً يوضعوا في موقف الدفاع عن انفسهم ، بينما ٣٤,٧٪ يروا ان الرئيس لم يضعهم في موقف اتصال دفاعي بالمرة . ويدل ذلك ان نسبة الاتصال الدفاعي بين الرؤ ساء والمرءوسين مرتفعة . وينبغي تحسين الاتصالات الشخصية وتعديلها بحيث تصبح اتصالات ايجابية مكملة بدلاً من اتصالات دفاعية .

جدول ٢٦

درجة تصديق المعلومات المتعلقة بالأفراد

درجة التصديق	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
تصديق كامل	٢٣	٢٤,٢	٢٤,٢
تصديق بحذر	٤٥	٤٧,٤	٧١,٦
لا اكترث لأنها احياناً لا تنفد	١١	١١,٦	٨٢,٢
لا تصدق لانها غالباً لا تنفذ	٩	٩,٥	٩٢,٦
لا اصدقها لانها لا تنفذ بالمرة	٥	٥,٣	٩٧,٩
لم يجب	٢	٢,١	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٢٧
درجة اخفاء المعلومات بواسطة الرئيس المباشر

درجة الاخفاء	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
ينقل الحقائق بدون تغيير	٤٢	٤٤,٢	٤٤,٢
يخفي بعض الحقائق	٢٨	٢٩,٥	٧٣,٧
يخفي معظم الحقائق	١٨	١٨,٩	٩٢,٦
لم يجب	٧	٧,٤	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٢٨
استخدام الاتصال الدفاعي في الاتصالات الشخصية

	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
دائماً	١١	١١,٦	١١,٦
احياناً	٤٢	٤٤,٢	٥٥,٨
لا يحدث	٣٣	٣٤,٧	٩٠,٥
لم يجب	٩	٩,٥	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

ولوحظ ان الاتصال الدفاعي يزداد في اقسام العمليات الاجنبية ٢٠٪ أجاب بدائماً ، الاعتمادات المستندية ٣٠٪ ، وفرع الشرق ٣٠٪ مقارن بنسبة ١١,٦ في المجتمع ، وان ٨٧,٥٪ من موظفي الشئون الادارية يرى انهم في موضع اتصال دفاعي احياناً ، والعاملين في الادارة التجارية يروا انهم في اتصال دفاعي احياناً بنسبة ٧٨,٦٪ (جدول رقم ٤٨*) مقارن بنسبة ٤٢,٢٪ للمجتمع . وهذا يعني ان الاتصال الدفاعي مرتفع في هذه الأقسام .

ب ـ مقاطعة الحديث مع المرءوسين بواسطة تليفونات ، او الحديث مع شخص آخر :

يرى ٢٥,٣٪ من العاملين ان تلك المقاطعة تحدث احياناً ، بينما يرى ٦٢,١٪ ان هذه المقاطعة لا تحدث بالمرة ، جدول رقم ٢٩ ، ونسبة المقاطعة احياناً ترتفع في قسم ادارة الفروع ٥٠٪ ، والادارة التجارية ٥٠٪ ، وفرع الشرق ٣٣,٣٪ مقارن بـ ٢٥,٣٪ في مجتمع البحث جدول رقم ٤٩* .

ولذلك ينبغي تدريب بعض رؤساء الاقسام وخاصة في اقسام ادارة الفروع والادارة التجارية ، وادارة فرع الشرق بمحاولة تجنب مقاطعة المحادثة مع مرءوسيهم وذلك سواء بتلقي مكالمات تليفونية او محادثة شخص آخر اثناء المحادثة الشخصية مع مرءوسيهم .

جـ ـ درجة اعطاء الرئيس مرءوسيه الثقة وتشجيعه على الحديث :

من الجدول رقم ٣٠ نجد ان ٥٨,٩٪ يروا أن الرئيس يعطي ثقة لمرءوسه ويشجعه على المحادثة دائماً ، ٢٨,٤٪ يرى ان ذلك يحدث احياناً . ونسبة ٥٨,٩٪ وان كانت مرتفعة ، ولكن ما زالت تحتاج الى تحسين .

د ـ درجة مقاطعة الرئيس مرءوسه اثناء حديثه :

نجد ان ٣٣,٧٪ من مفردات العينة يرى ان الرئيس يقاطع مرءوسيه اثناء حديثهم احياناً ويحاول تقييم المحادثة اول بأول دون الانتظار حتى نهاية الحديث ، وان ٧,٤٪ يقاطع المحادثة دائماً ، وتعتبر هذه نسبة مرتفعة حيث تحدث المقاطعة بنسبة ٤١,١٪ بشكل عام ، جدول رقم ٣١ .

وتزداد نسبة المقاطعة للمحادثة ، بصفة دائمة في اقسام العمليات الاجنبية ٤٠٪ والادارة التجارية ٢١,٤٪ مقارن بنسبة ٧,٤٪ في المجتمع . وتحدث المقاطعة احياناً بنسبة مرتفعة في اقسام الانشاءات ٥٠٪ ، وادارة الفروع ٧٥٪ ، والشئون الادارية ٦٢,٥٪ مقارن بـ ٣٣,٧٪ في مجتمع بيت التمويل الكويتي ، جدول رقم ٥٠* .

هـ ـ درجة سماع الرئيس للمحادثة حتى النهاية :

من جدول رقم ٣٢ نلاحظ ان ٦٠٪ من المفردات يرى ان الرؤساء يستمعون للمحادثة حتى النهاية دائماً ، ٢ , ٢٤٪ يرى انهم يستمعون حتى النهايةاحياناً . وان كان ذلك يعطي صورة جيدة ولكن تحتاج الى تحسين حيث ان ٢ , ٢٤٪ المفردات يرىاحياناًيسمع الرئيس المحادثة حتى النهاية . وهذه النسبة تحتاج الى تحسين في رأي الباحث .

جدول ٢٩

مقاطعة الحديث باستقبال تليفونات

	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
دائما	١	١ , ١	١ , ١
احيانا	٢٤	٢٥ , ٣	٢٦ , ٣
لا يحدث	٥٩	٦٢ , ١	٨٨ , ٤
لم يجب	١١	١١ , ٦	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٣٠

درجة اعطاء الثقة للمرءوس وتشجيعه على الحديث

يعطى الثقة	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
دائماً	٥٦	٥٨ , ٩	٥٨ , ٩
احياناً	٢٧	٢٨ , ٤	٨٧ , ٤
لا يحدث	٥	٥ , ٣	٩٢ , ٦
لم يجب	٧	٧ , ٤	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٣١
مقاطعة الحديث وتقييمه اثناء المحادثة

	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
دائماً	٧	٧,٤	٧,٤
احياناً	٣٢	٣٣,٧	٤١,١
لا يحدث	٤٤	٤٦,٣	٨٧,٤
لم يجب	١٢	١٢,,	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

جدول ٣٢
سماع الحديث حتى النهاية

	التكرارات	النسبة	التكرار المتجمع
دائماً	٥٧	٦٠	٦٠
أحياناً	٢٣	٢٤,٢	٨٤,٢
لا يحدث	٤	٤,٢	٨٨,٤
لم يجب	١١	١١,٦	١٠٠
	٩٥	٪١٠٠	

خلاصة وتوصيات

من استعراض الباحث لعرض وتحليل نتائج البحث يمكن الوصول الى النتائج والتوصيات التالية :

شكل الاتصالات : فيما يتعلق بالاتصالات المتعلقة بارسال معلومات عن السياسات الادارية لبيت التمويل الكويتي وجد ان غالبيتها يأخذ الشكل الكتابي ٧٩,٩٪ . وايضاً وجد ان حوالي ٦٥,٤٪ من الاتصالات المتعلقة بتعديل طرق آداء العمل يأخذ شكل كتابي بأي صورة من صوره سواء كتابي فقط او اتصال كتابي يتبع بشفوي او شفوي يتبع باتصال كتابي . اما الاتصالات بين الأقسام الادارية بعضها مع بعض فالشكل الكتابي للاتصالات يمثل ٧٠,٦٪ ، ويقل الشكل الكتابي في حالة اتصال قسم او ادارة بأقسام اقل في المستوى الاداري حيث يشمل الاتصال الكتابي ٥٨,٩٪ وتمثل الاتصالات الشفوية بالتليفون او الاتصال الشخصي ٣٥,٨٪ . ومن ذلك نجد ان شكل الاتصالات في بيت التمويل الكويتي يغلب عليه الشكل الكتابي وليس شكل الاتصالات الشفوية . وربما يرجع ذلك الى الرغبة في تحديد المسئولية وخطورة واهمية بعض المعلومات المنقولة في المراسلات داخل البنوك بشكل عام .

درجة الاتصال المباشر : ان الاتصالات المباشرة الشخصية بين الرؤساء والمرءوسين مرتفعة في بيت التمويل الكويتي ٦٨,٤٪ ، وان كانت تقل بين المديرين ومرءوسيهم من رؤساء الاقسام حيث تمثل ٣٣,٣٪ . ولذلك يوصي الباحث ان تعمل ادارة بيت التمويل الكويتي على تشجيع الاتصالات المباشرة بين المديرين في المستويات الادارية المختلفة وذلك خلال المشاركة في اتخاذ القرارات واللقاءات الثنائية والجماعية . وعلى الادارة أن تعمل على رفع ثقة المديرين في بعضهج ربما عن طريق الحاقهم ببعض برامج التطوير التنظيمي .

كما ان درجة الاتصال المباشرة بين العاملين وزملائهم في الادارات الاخرى مرتفعة ٧١,٦٪ ، ولوحظ انه كلما ارتفع المستوى الاداري للعاملين ارتفعت نسبة الاتصال المباشر (٨٠٪) .

وان درجة الاتصال المباشر بين العاملين في نفس القسـ مرتفعة بدرجة اكبر حيث تصل النسبة ٨٩,٥٪ . وتقل هذه النسبةبين رؤساء الاقسام في نفس الادارة حيث يصل ٥٢,٦٪ .

من ذلك نجد ان درجة الاتصال المباشر في بيت التمويل الكويتي بشكل عام جيدة وتدل على الثقة بين العاملين ومؤشر جيد على سرعة الاتصالات ، وان كان ذلك يحتاج الى تحسين

بالنسبة للمديرين ورؤساء الاقسام بينهم وبين بعض . ويقترح تقديم بعض برامج التطور التنظيمي للمديرين ورؤساء الاقسام لزيادة درجة الثقة بينهم وتحسين صورة الاتصالات المباشرة ، وزيادة القرارات الجماعية او المشاركة في اتخاذ القرارات .

المشاركة في اتخاذ القرارات : ان بيت التمويل الكويتي يتجه الى عدم المشاركة في اتخاذ القرارات حيث ان ٢٢,١٪ من العاملين يشتركون مع رؤسائهم في اتخاذ القرارات ، وتقل هذه النسبة كلما ارتفع المستوى الاداري حيث تصل الى ١٦,٧٪ بالنسبة لرجال الادارة الوسطى والعليا . وهذا يدل على اتجاه بيت التمويل الى المركزية في اتخاذ القرارات . ولذلك يوصي الباحث الى العمل على تفويض اكبر للسلطات بالنسبة للادارة الوسطى ورؤساء الاقسام المباشرين .

قنوات الاتصال : ان معظم الاتصالات تتم من خلال قنوات الاتصال الرسمية ٩٢,٦٪ .

درجة وضوح الرسائل : ان هناك نسبة مرتفعة من الرسائل التي تعتبر غامضة وتحتاج لايضاح ٤٦,٣٪ ، ويرجع سبب الغموض غالباً الى غموض صياغة الرسالة او وجود معلومات ناقصة . ويظهر ذلك بوضوح في قسم العمليات الأجنبية . لذلك يوصي الباحث بضرورة تدريب العاملين على حسن صياغة الرسائل وعلى كيفية تضمينها جميع البيانات المطلوبة والمتعلقة بموضوع الرسالة .

تصفية المعلومات : لا توجد مشكلة لتصفية المعلومات عند انتقال الرسائل من المستويات الادارية العليا للدنيا في بيت التمويل الكويتي .

مشكلة اللغة : توجد مشكلة لغة نتيجة لتشغيل غير العرب ، ونتيجة للاتصالات التي تتم مع عملاء ومراسلين غير عرب ، حيث ان ٥٤,٧٪ يجدون بعض الصعوبة في فهم الرسالة بسبب اللغة ، ويرى معظم العاملين ان ذلك علاجه بزيادة الاهتمام بتعليم اللغة الانجليزية للعاملين . لذلك يوصي الباحث ان يراعي البنك عند اختياره للعاملين ان يكون مستوى اللغة الانجليزية لديهم مرتفع ، وان تعد بعض برامج تدريس اللغة الانجليزية على مستوى عال للعاملين الحاليين وخاصة العاملين في القاعة المصرفية ، قسم الكمبيوتر ، وادارة الفروع .

تكرار معلومات الرسالة : غالباً لا يوجد تكرار في معلومات الرسائل المتداولة في بيت التمويل الكويتي .

الاتصال المباشر مع الادارة العليا : يمكن عند اللزوم للعاملين ان يتصلوا بالادارة العليا مباشرة ، ويزداد امكانية الاتصال المباشر مع الادارة العليا بازدياد المستوى الاداري للفرد في بيت التمويل .

درجة مناسبة كمية المعلومات : غالباً كمية المعلومات مناسبة وفي حدود طاقة العاملين ، وان كانت نسبة المعلومات التي اكثر من الطاقة مرتفعة نسبياً في اقسام الكمبيوتر والادارة التجارية ، وكذلك مع المديرين اكثر من العاملين . ولذلك يوصي الباحث ان تنظم المعلومات الواردة للمديرين بواسطة السكرتارية وان يعاد النظر في كمية المعلومات الواردة للادارة التجارية واقسام الكمبيوتر ومحاولة تنظيمها .

درجة تصديق المعلومات المتعلقة بشئون الافراد : نسبة كبيرة من العاملين تصدق هذه المعلومات بحذر ٤٧,٧٪ ، وان ٢١,١٪ من العاملين لا يصدقها ، وتزداد هذه النسبة في اقسام القاعة المصرفية ، الشئون الادارية ، الانشاءات ، وقسم الرقابة المالية . لذلك يوصي الباحث ان لا تعد الادارة العاملين بأي وعود متعلقة برفع الأجور والعلاوات او الترقيات . . . الخ ما لم تكن متأكدة انها ستنفذ ذلك ، وبذلك تزداد درجة التصديق لهذه المعلومات في البنك .

درجة اخفاء المعلومات بواسطة الرئيس المباشر : يرى كثير من العاملين ان رؤساءهم يخفون بعض او معظم الحقائق اللازمة للعمل ، وتزداد هذه الصورة في اقسام الادارة العقارية وادارة الفروع والادارة التجارية ، كما انها تزداد لدى العاملين اكثر من رجال الادارة . ولذلك يوصي الباحث ان تعمل الادارة على زيادة ثقة الرؤساء في مرءوسيهم والعمل على تشجيع الاتصالات ذات الاتجاهين بينهم . ويمكن ان يتم ذلك من خلال تقديم بعض برامج التطوير التنظيمي للرؤساء والمديرين في بيت التمويل الكويتي .

جودة الاتصالات الشخصية بين الرئيس ومرءوسيه : ان هناك نسبة مرتفعة، من العاملين يروا ان الرئيس المباشر يضعهم في موقف اتصال دفاعي ، وتزداد هذه النسبة في اقسام العمليات الأجنبية ، الاعتمادات المستندية ، الشئون الادارية ، وفي الادارة التجارية . وان مقاطعة الحديث مع المرءوسين بواسطة التليفونات او المحادثة مع شخص آخر لا توجد بنسبة كبيرة ٦٢,١٪ وان كانت هذه المقاطعة تزداد في ادارة الفروع ، والادارة التجارية ، وفي فرع الشرق . ووجد ان الرئيس احياناً يقاطع مرءوسه بدرجة مرتفعة عند المحادثة وخاصة في اقسام العمليات الأجنبية والادارة التجارية وادارة الانشاءات وادارة الفروع . لذلك يوصي الباحث باعطاء رؤساء الأقسام في بيت التمويل بشكل عام واولئك العاملين في ادارة العمليات

الأجنبية ، والفروع ، التجارية ، والشئون الادارية بشكل خاص دورة تدريبية في كيفية تحسين الاتصالات الشخصية بينهم وبين مرءوسيهم .

ويمكن من العرض السابق ان نصل الى التوصيات التالية :

- دراسة امكانية تقليل الاتصالات الكتابية في البنك عن المستوى الحالي الموجود .
- ان تعمل ادارة بيت التمويل الكويتي على تشجيع الاتصالات المباشرة بين المديرين في المستويات الادارية المختلفة وذلك من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات واللقاءات والاجتماعات الجماعية . ويقترح ادخالهم في احد برامج التطوير التنظيمي المعدة لهذا الغرض .
- ان يعمل رجال الادارة العليا والادارة الوسطى على تفويض جزء من سلطاتهم حيث ان مركزية اتخاذ القرارات تغلب في بيت التمويل الكويتي .
- ضرورة تدريب العاملين على حسن صياغة الرسائل وخاصة العاملين في قسم العمليات الأجنبية .
- ان تلحق الادارة بعض العاملين ذوي مستوى اللغة الانجليزية المنخفض في برامج لغة انجليزية لرفع مستواهم ، وخاصة العاملين في القاعة المصرفية ، قسم الكمبيوتر ، وادارة الفروع .
- ان تنظم المعلومات الواردة لرجال الادارة العليا بواسطة تدريب السكرتارية على ذلك .
- ان تعمل الادارة على زيادة ثقة العاملين في قراراتها المتعلقة بشئون الافراد ، وذلك بالتنفيذ الفعلي للوعود في هذا المجال او التنفيذ الفعلي للقرارات المتخذة .
- ان تعمل الادارة على تحسين ثقة رجال الادارة في مرءوسيهم من خلال تقديم بعض برامج التطوير التنظيمي الموجهة لهذا الغرض .
- ان تعمل الادارة على تحسين الاتصالات الشخصية بتقديم برنامج تدريبي للمديرين في هذا المجال وخاصة المديرين في اقسام العمليات الأجنبية ، الادارة التجارية ، ادارة الانشاءات ، وادارة الفروع ، والاعتمادات المستندية .

الهوامش :

(1) Hampton, David R., **Contemporary Management,** New York, McGraw — Hill Book Company, 1977, pp. 310 — 311 .

(٢) محمد ، عثمان خيري ، « الاتصالات الادارية : طبيعتها ومشكلاتها » ، الادارة العامة ، العدد ٢٥ (ربيع الثاني ١٤٠٠ هـ) ، ص ٥٢ .

(٣) عبد الباقي ، زيدان ، « الاتصال والادارة » الادارة العامة ، العدد ٢٤ ، (محرم ١٤٠٠ هـ) ، ص ٦٣ .

(4) Dessler, Gary, **Human Behavior;** Improving Performance at work Reston — Verginia, Reston Publishing Co., Inc, 1980, pp. 339 — 340.

(5) Gibaon, James L. and Donnelly, James H., **Organizations :Behavoir** Structure Processes, Dallas – Texas, Business Publications, Inc. 1976, PP. 321 – 322.

(6) Hicks, Herbert G. and C. Ray Gullett, **The Management of Organizations** ,New York, McGraw – Hill Book Co. 1976. PP. 482 – 486.

(٧) المادة العلمية خلاصة قراءات بعدة مراجع هي :
- هاشم ، زكي محمود ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، الكويت ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٧٩ .
- بدر ، حامد احمد ، السلوك التنظيمي ، الكويت ، دار القلم ، ١٩٨٢ .

(8) Wofford, Jerry C., **Organizational Communication,** New York, McGraw — Hill Book Co., 1977.

(9) Luthans, Fred, **Organizational Behavior,** New York, McGraw — Hill Book Co., 1977.

(10) William, Clifton, **Human Behavior in Organizations,** Dallas, South-Western Publishing Co., 1978.

المراجع :

مراجع عربية :

(١) احمد النجار ، « البنك الاسلامي في نظريته وخصائصه » ، البنوك الاسلامية ، عدد ٩ (يناير ١٩٨٠) ، ص ١٢ - ٢٨ .

(٢) احمد شلبي ، « اقتراحات لاستمرار المناقشة حول البنوك الاسلامية » ، البنوك الاسلامية عدد ٧ ا (اكتوبر ١٩٧٩) ص ٢٧ - ٢٩ .

(٣) التقارير المالية السنوية لأعوام ٧٨ ، ٧٩ ، ١٩٨٠ .

(٤) حامد احمد بدر ، السلوك التنظيمي ، الكويت ، دار القلم ، ١٩٨٢ .

(٥) زيدان عبد الباقي ، « الاتصال والادارة » ، الادارة العامة ، العدد ٢٤ ، (محرم ١٤٠٠ هـ) ، ص ٦١ - ٧٧ .

(٦) زكي محمود هاشم ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، الكويت ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٧٩ .

(٧) عقد التأسيس والنظام الاساسي لبيت التمويل الكويتي ١٤٠١ هـ ، ١٩٨١ م .

(٨) عثمان خيري محمد ، « الاتصالات الادارية : طبيعتها ومشكلاتها » الادارة العامة ، عدد ٢٥ (مارس ١٩٨٠) ، ص ٥١ - ٥٩ .

(٩) فتوح محمود ابو العزم ، « الاتصالات والعلاقات الانسانية » ، الادارة العامة ، عدد ١٧ ، (ابريل ١٩٧٥) ، ص ١٨٦ - ١٩٧ .

(١٠) محمد رضا علي ، « الاتصالات الداخلية بين الادارة والعمال » ، الادارة العامة ، العدد ١٨ (ابريل ١٩٧٥) ، ص ٦٩ - ٧٨ .

(١١) محمد نجاه الله صديقي ، « البنوك الاسلامية » ، المسلم المعاصر ، عدد ٢٠ (اكتوبر ، نوفمبر ، ديسمبر ١٩٧٩) ، ص ٦١ - ٧٧ .

(١٢) لقاءات شخصية مع بعض المسئولين في بيت التمويل الكويت .

(١٣) محمد خاطر ، « البنوك الاسلامية والاساس الذي تقوم عليه» ، البنوك الاسلامية ، عدد ٨ (ديسمبر ١٩٧٩) ، ص ٦ - ٨ .

مراجع أجنبية :

— Clifton Williams, **Human Behavior in Organizations,** Dallas, South — Western Publishing Co., 1978.

— Fred Luthans, **Organizational Behavior,** New York, McGraw — Hill Book Co., 1977.

— Gary Dessler, **Human Behavior :improving Performance at Work,** Reston – Verginia, Reston Publishing Co., Inc., 1980.

— Herbert G. Hicks and C. Ray Gullett, **The Management of Organizations,** N.Y., McGraw — Hill Book Co., 1976.

— James L. Gibson and James Donnelly, **Organizations — Behavior,** Structure, Processes, Dallas — Texas, Bus. Publication Co., Inc., 1976.

— Jerry C. Wofford, **Organizational Communications,** N.Y. McGraw — Hill Book Co., 1977.

— Shedon E. Bructer, "Energy: and Communication Revolution", **Personnel Administrator,** (June 1981), pp 23 — 24 .

ملحق (أ)

(جداول من ٣٣ الى ٥٠)

جداول تحليل نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي على اساس خصائص مجتمع العاملين

جدول ٣٣

درجة الاتصال المباشر - مقسم على اساس الوظيفة

درجة الاتصال / الوظيفة	مباشرة مع الرئيس المباشر بالمناقشة	كتابة للرئيس المباشر	الاعتماد على النفس	أخرى
المديرون	٪٣٣,٣	صفر	٪٦٦,٧	صفر
رؤساء اقسام	٪٤٦,٣	٪١٤,٣	٪٢١,٤	صفر
عاملون	٪٧٢	٪٤	٢٢,٧	١,٣

جدول ٣٤

الاتصال المباشر بين العاملين في الادارات المختلفة (حسب الوظيفة)

	مباشرة مع الرئيس المباشر بالمناقشة	كتابة للرئيس المباشر	الاعتماد على النفس	اخرى
المديرون	٪١٦,٧	٪٥٠	٪٣٣,٣	صفر
رؤساء اقسام	٪١٤,٣	٪٧١,٤	٪١٤,٣	صفر
عاملون	٢٩,٣	٪٥٦,-	٪١٢	٪٢,٧

جدول ٣٥

درجة الاتصال المباشر بين زملاء العمل في نفس القسم والادارة (حسب الوظيفة)

	مباشرة مع الرئيس المباشر بالمناقشة	كتابة للرئيس المباشر	الاعتماد على النفس	اخرى
المديرون	٣٣,٣٪	٣٣,٣٪	٣٣,٣	صفر
رؤساء أقسام	٤٢,٩٪	٣٥,٧٪	١٤,٣٪	٧,١٪
عاملون	٥٦٪	٣٧,٣٪	٦,٧٪	صفر

جدول ٣٦

درجة المشاركة في اتخاذ القرار ـ حسب الوظيفة

	الرئيس المباشر	الرئيس مع مرءوسيه	الرئيس مع الادارة العليا
المديرون	صفر	١٦,٧٪	٨٣,٣٪
رؤساء اقسام	٤٢,٩٪	٢١,٤٪	٣٥,٧٪
عاملون	٣٠,٧٪	٢٢,٧٪	٤٤,-٪

جدول ٣٧

درجة وضوح الرسائل ـ حسب الوظيفة

	تحتاج ايضاح	لا تحتاج ايضاح	لم يجب
المديرون	٣٣,٣٪	٦٦,٧٪	صفر
رؤساء اقسام	١٤,٣٪	٧٨,٦٪	٧,١٪
عاملون	٥٣,٣٪	٤٤٪	٢,٧٪

جدول ٣٨
درجة وضوح الرسائل ـ حسب الاقسام
(نسب ملحوظة)

	تحتاج ايضاح	لا تحتاج ايضاح	لم يجب
قسم الكمبيوتر	٣٣,٣٪	٦٦,٧٪	صفر
قسم العمليات الأجنبية	٨٠٪	صفر	٢٠٪
قسم السيدات	٦٦,٧٪	٣٣,٣	صفر

جدول ٣٩
مشكلة اللغة ـ حسب الأقسام
(نسب ملحوظة)

	لا يوجد صعوبة في الفهم	استوضح معنى بعض الكلمات	احيله لشخص اخر	اكتفي بما افهم	لم يجب
القاعة المصرفية	١٦,٧٪	٥٠	٣٣,٣٪	صفر	صفر
الانشاءات	٦٦,٧٪	١٦,٧٪	١٦,٧٪	صفر	صفر
الكمبيوتر	٣٣,٣٪	٤٤,٤٪	١٠,١٪	١١,١٪	صفر
العمليات الأجنبية	٦٠٪	٢٠٪	صفر	صفر	٢٠٪
الاعتمادات	٧٠٪	٣٠٪	صفر	صفر	صفر
الرقابة المالية	٦٦,٧٪	١٦,٧٪	١٦,٧٪	صفر	صفر
ادارة الفروع التجارية	٣٣,٣٪	٦٦,٧٪	صفر	صفر	صفر

جدول ٤٠

اتصال العاملين بالادارة العليا ـ حسب الأقسام

	يمكن بدون عقبات	يمكن ولكن يفضل عن طريق الرئيس المباشر	عن طريق الرئيس المباشر	يصعب	لم يجب
الانشاءات	٨٣,٣٪	١٦,٧٪	صفر	صفر	صفر
العمليات الأجنبية	٨٠٪	٢٠٪	صفر	صفر	صفر
الرقابة المالية	١٦,٧٪	٨٣,٣٪	صفر	صفر	صفر

جدول ٤١

اتصال العاملين بالادارة العليا ـ حسب الوظيفة

	يمكن بدون عقبات	يمكن ويفضل عن طريق الرئيس المباشر	عن طريق الرئيس المباشر	يصعب	لم يجب
المديرون	٨٣,٣٪	١٦,٧٪	صفر	صفر	صفر
رؤساء اقسام	٥٠٪	٣٥,٧٪	صفر	٧,١٪	٧,١٪
العاملون	٣٧,٣٪	٤٢,٧٪	٦,٧٪	٦,٧٪	٢,٧٪

جدول ٤٢
درجة مناسبة كمية المعلومات ـ حسب القسم

	كثير واكثر من الطاقة	كثير في حدود	متوسطة	اقل من متوسط	قليلة جدا
الكمبيوتر	٣٣,٣٪	٣٣,٣٪	٢٢,٢٪	صفر	١١,١٪
الاعتمادات	٢٠٪	١٠٪	٥٠٪	صفر	١٠٪
الادارة التجارية	٣٥,٧٪	٧,١٪	٣٥,٧٪	٧,١٪	١٤,٣٪

جدول ٤٣
درجة مناسبة كمية المعلومات ـ حسب الوظيفة

	كثير واكثر من الطاقة	كثير في حدود الطاقة	متوسطة	اقل من متوسط	قليلة جدا
المديرون	١٦,٧٪	٣٣,٣٪	٥٠٪	صفر	صفر
رؤساء الاقسام	٣٥,٣٪	٣٥,٧٪	٢٨,٦٪	٧,١٪	١٤,٣٪
العاملون	١٢٪	٢٩,٣٪	٣٧,٣٪	١٦٪	١,٣٪

جدول ٤٤
درجة تصديق المعلومات ـ حسب الأقسام

	تصدق كامل	تصدق بحذر	لا اكترث	لا تصدق غالبا	لا اصدقها بالمرة	لم يجب
القاعة المصرفية	١٦,٧٪	٥٨,٣٪	٢٥٪	صفر	صفر	صفر
الانشاءات	٥٠٪	صفر	صفر	٥٠٪	صفر	صفر
السيدات	صفر	٦٦,٧٪	صفر	٣٣,٣٪	صفر	صفر
الرقابة المالية	٣٣,٣٪	٣٣,٣٪	صفر	صفر	٣٣,٣٪	صفر
الشئون الادارية	١٢,٥٪	٣٧,٥٪	٣٧,٥٪	١٢,٥٪	صفر	صفر
فرع الشرق	٣٣,٣٪	صفر	صفر	٣٣,٣٪	٣٣,٣٪	صفر

جدول ٤٥
درجة تصديق المعلومات ـ حسب الوظيفة

	تصدق كامل	تصدق بحذر	لا اكترث	لا تصدق غالبا	لا اصدقها بالمرة	لم يجب
المديرون	٦٦,٧٪	١٦,٧٪		١٦,٧٪	صفر	صفر
رؤساء الاقسام	٢٨,٦٪	٢٨,٦٪	١٤,٣٪	٢١,٤٪	صفر	٧,١٪
عاملون	٢٠٪	٥٣,٣٪	١٢٪	٦,٧٪	٦,٧٪	١,٣٪

جدول ٤٦
درجة اخفاء المعلومات ـ حسب القسم

	ينقل كل الحقائق	يخفي بعض الحقائق	يخفي معظم الحقائق	لم يجب
القاعة المصرفية	٪٦٦,٧	٪٢٥	٪٨,٣	صفر
الكمبيوتر	٪٦٦,٧		٪١١,١	٪٢٢,٢
الاعتمادات	٪٦٠	٢٠	٪١٠	٪١٠
العقارية	٪٣٨,٥	٪١٥,٤	٪٣٠,٨	٪١٥,٤
الرقابة المالية	٪٣٣,٣	٪٥٠	٪١٦,٧	صفر
الفروع	٪٥٠	٪٢٥	٪٢٥	صفر
التجارية	٪٧,١	٪٣٥,٧	٪٤٢,٩	٪١٤,٣
فرع الشرق	صفر	٪١٠٠	صفر	صفر

جدول ٤٧
درجة اخفاء المعلومات ـ حسب الوظيفة

	ينقل كل الحقائق	يخفي بعض الحقائق	يخفي معظم الحقائق	لم يجب
المديرون	٪٣٣,٣	٪٦٦,٧	صفر	صفر
رؤساء اقسام	٪٢٨,٦	٪٤٢,٩	٪٢١,٤	٪٧,١
عاملـون	٪٤٨,ـ	٪٢٤	٪٢٠	٪٨,ـ

جدول ٤٨
استخدام الاتصال الدفاعي ـ حسب القسم

	دائما	احيانا	لا يحدث	لم يجب
الكمبيوتر		٦٦,٧٪	٣٣,٣٪	صفر
العمليات الأجنبية	٢٠٪	٢٠٪	٢٠٪	٤٠٪
الاعتمادات	٣٠٪	٣٠٪	٤٠٪	صفر
الرقابة المالية	صفر	١٦,٧٪	٨٣,٣٪	صفر
الفروع	صفر	٢٥٪	٧٥,ـ٪	صفر
الشئون الادارية	١٢,٥٪	٨٧,٥٪	صفر	صفر
التجارية	١٤,٣٪	٧٨,٦٪	صفر	صفر
فرع الشرق	٣٣,٣٪	٣٣,٣٪	٣٣,٣٪	صفر

جدول ٤٩
مقاطعة الحديث بالتليفونات

	دائما	احيانا	لا يحدث	لم يجب
الرقابة المالية	صفر	١٦,٧٪	٨٣,٣٪	صفر
الفروع	صفر	٥٠٪	٥٠٪	صفر
التجارية	٧,٧٪	٥٠٪	٤٢,٩٪	صفر
فرع الشرق	صفر	٣٣,٣٪	٦٦,٧٪	صفر

جدول ٥٠
المقاطعة اثناء الحديث

	دائما	احيانا	لا يحدث	لم يجب
الانشاءات	صفر	٥٠٪	٣٣,٣٪	١٦,٧٪
العمليات الأجنبية	٤٠٪	صفر	٢٠٪	٤٠٪
الفروع	صفر	٧٥٪	٢٥٪	صفر
الشئون الادارية	١٢,٥٪	٦٢,٥٪	١٢,٥٪	١٢,٥٪
التجارية	٢١,٤٪	١٤,٣٪	٦٦,٣٪	صفر
فرع الشرق	صفر	٣٣,٣٪	٦٦,٧٪	صفر

ملحق (ب)

قائمة الاستقصاء

بسم الله الرحمن الرحيم

« ولقد وصلنا لهم القول لعلهم يتذكرون »

القصص - آية ٥١

دراسة ميدانية عن نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي

اعداد

د . حامد أحمد رمضان بدر

قسم ادارة الأعمال - كلية التجارة

. جامعة الكويت

بسم الله الرحمن الرحيم

قسم ادارة الأعمال
كلية التجارة ـ جامعة الكويت
ت : ٥٤٩٢٣٧

الأخ الاستاذ/

بيت التمويل الكويتي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . من منطلق الاهتمام والبهجة بوجود البنوك الاسلامية وعلى رأسها بيت التمويل الكويتي ، كان الدافع للقيام بهذا البحث .

والغرض الأساسي من الاستقصاء المرفق هو دراسة نظام الاتصالات في بيت التمويل الكويتي ومعرفة عقبات الاتصال ، ان وجدت ، حتى يمكن تحسين نظام الاتصال الموجود أو اثراء البحث العلمي بنتائج هذا البحث .

والباحث يثق ثقة كبيرة في تعاونكم وذلك بقيامكم بالاجابة على ذلك الاستقصاء . مع العلم بأن البيانات التي ستجمع هي لغرض البحث العلمي فقط ولن تنسب لأي شخص بذاته . وهذا البحث يعده ويشرف عليه د . حامد احمد رمضان بدر ـ المدرس بقسم ادارة الأعمال ـ كلية التجارة ـ جامعة الكويت .

جزاكم الله خيراً على حسن تعاونكم .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

د . حامد احمد رمضان بدر
قسم ادارة الاعمال ـ جامعة الكويت

بسم الله الرحمن الرحيم

ارجو وضع علامة امام الاجابة المناسبة لك

- الادارة التي تعمل بها : ....

- القسم الذي تعمل فيه : ....

- الوظيفة : ☐ مدير إدارة
☐ رئيس قسم
☐ موظف

- عدد الأفراد الذين تشرف عليهم مباشرة (مرءوسيك)

☐ ١ الى ٥
☐ ٦ الى ١٠
☐ ١١ فأكثر

- عدد سنوات عملك في بيت التمويل الكويتي

☐ اقل من سنة
☐ سنة الى اقل من ٣ سنوات
☐ ٣ الى اقل من ٥ سنوات
☐ ٥ سنوات فأكثر

ـ عدد سنوات الخبرة قبل الالتحاق ببيت التمويل

- ☐ لا توجد
- ☐ أقل من ٣ سنوات
- ☐ ٣ الى اقل من ٥ سنوات
- ☐ ٥ الى اقل من ١٠ سنوات
- ☐ ١٠ الى اقل من ١٥
- ☐ ١٥ سنة فأكثر

ـ الجنسية :

- ☐ عربي كويتي
- ☐ عربي غير كويتي
- ☐ اخرى

ـ الجنس :

☐ ذكر ☐ انثى

ـ السن

- ☐ اقل من ٢٠ سنة
- ☐ ٢٠ الى اقل من ٢٥ سنة
- ☐ ٢٥ الى اقل من ٣٠ سنة
- ☐ ٣٠ الى اقل من ٤٠ سنة
- ☐ ٤٠ الى اقل من ٥٠ سنة
- ☐ ٥٠ سنة فأكثر

ـ يتم إيصال الرسالة من شخص الى آخر بعده طرق مختلفة ، رجاء ايضاح الصور التي تحدث في الحالات التالية :

	اتصال كتابي فقط	اتصال كتابي يتبع باتصال شفوي شخصي أو بالتليفون	اتصال شفوي شخصي فقط	اتصال شفوي بالتلفون فقط	اتصال شفوي يتبع باتصال كتابي
س١ ـ المعلومات المتعلقة بالسياسات الادارية في بيت التمويل الكويتي (مثل سياسات الايداع ، الاستثمار ، الافراد . . الخ) غالبا تأخذ شكل					
س٢ ـ المعلومات المتعلقة بتعديل او تطوير بعض طرق اداء العمل ـ غالبا تأخذ شكل					
س٣ ـ اتصالات القسم أو الادارة التي تعمل بها مع الاقسام أو الادارات الاخرى التي على نفس المستوى الاداري ـ غالبا تأخذ شكل					
س٤ ـ اتصالات القسم أو الادارة التي تعمل بها مع الاقسام او الادارات الاخرى التي في مستوى اداري اقل ـ غالبا تأخذ شكل					

س٥ ـ المشاكل والاستفسارات والايضاحات المتعلقة بعملك اليومي التنفيذي غالبا ما تحصل على البيانات اللازمة بخصوصها عن طريق :

☐ المناقشة المباشرة الشفوية بينك وبين الرئيس المباشر وعادة لا تصعد الى مستوى إداري أعلى

☐ ترفع تقرير كتابي بها وتنتظر وصول رأي الرئيس المباشر أو الادارة العليا الذي عادة ما يصلك في شكل كتابي .

☐ عادة ما تحاول حلها بنفسك عن طريق اللجوء الى قواعد واجراءات وسياسات العمل المكتوبة .

☐ اخرى (ارجو كتابتها) ....
....

س٦ ـ تتم اتصالاتك المتعلقة بالعمل مع العاملين في الادارات الاخرى :

☐ عن طريق رئيسك المباشر .

☐ يمكن قيامك بالاتصال مباشرة بهؤلاء العاملين ثم اخبار رئيسك المباشر بما تم .

☐ يمكن قيامك بالاتصال مباشرة بهؤلاء العاملين وليست هناك ضرورة لاخبار الرئيس المباشر بذلك .

س٧ ـ تتم اتصالاتك المتعلقة بالعمل مع زملائك في نفس القسم أو الادارة التي تعمل فيها :

☐ مباشرة بدون وساطة رئيس القسم ودون اخباره بها .

☐ مباشرة ولكن يخبر بها رئيس القسم في وقت لاحق .

☐ عن طريق رئيس القسم .

س٨ ـ غالبا ما تتخذ القرارات الادارية المتعلقة بالادارة أو القسم الذي تعمل فيه :

☐ بواسطة الرئيس المباشر للقسم .

☐ بواسطة مشاركة رئيس القسم ورجال الادارة في المستويات الادارية الاعلى .

س٩ ـ تصلك معظم معلومات الاتصال عن طريق :

☐ قنوات الاتصال الرسمية (رئيسك المباشر ، زملاء العمل ـ مرؤ وسيك .. الخ) .

☐ اتصالات غير رسمية (مصادر اخرى) .

س١٠ ـ عندما تصلك رسالة مكتوبة سواء من مستوى اداري اعلى او اسفل او من نفس المستوى الادارى ، فهي غالبا ما تحتاج الى :

- ☐ ايضاح بعض مضمونها تليفونيا او شفويا او بالاتصال الشخصي .
- ☐ لا تحتاج لأي ايضاح بالمرة .

س١١ ـ اذا كانت الرسالة تحتاج الى ايضاح فغالبا ما يرجع ذلك الى :

- ☐ غموض في صيغة الرسالة وعدم التحديد الدقيق .
- ☐ نقص بعض البيانات .
- ☐ عدم تحديد زمان مجال تنفيذ بيانات الرسالة .
- ☐ اسباب أخرى (ارجو كتابتها) ....

....

س١٢ ـ في رأيك الشخصي المعلومات الحقيقية التي تصدر من الادارة العليا للبنك في شكل رسالة اجمالية وتوضح بواسطة الادارة في المستويات الادارية الوسطى والمباشرة ـ غالبا ما تصل اليك :

- ☐ بنفس المعنى ومتضمنة نفس الحقائق التي تليها الادارة العليا .
- ☐ بمعنى ومعلومات تقرب بدرجة كبيرة من الذي تقصده الادارة العليا .
- ☐ بمعنى ومعلومات بعيدة بعض الشيء عن الذي تقصده الادارة العليا .
- ☐ بمعنى ومعلومات مختلفة كلية عن الذي تقصده الادارة العليا .

س١٣ ـ بطبيعة عملك فانك احيانا ما تتصل مع زملاء عمل أو عملاء من جنسيات اخرى غالبا ما يتكلمون لهجات مختلفة أو لغة اجنبية وغالبا ما يحتاج منك الأمر لفهم الرسالة ان :

- ☐ لا نجد اي صعوبة في فهم الرسالة من أول مرة .
- ☐ تستوضح معنى كلمات الرسالة .
- ☐ تحيله الى شخص آخر يفهم لهجته أو لغته
- ☐ تكتفي بما فهمت وان كان ناقصا ولا تحاول استيضاح ما صعب عليك .

س١٤ ـ في رأيك الشخصي ، يمكن تحسين فهم الرسالة في السؤال السابق عن طريق :

- ☐ ضرورة ان يتعلم العاملون في البنك اللغة العربية واللهجة العربية الكويتية
- ☐ زيادة تعليم اللغة الانجليزية للعاملين البنك .

☐ لا ترى ان عناك مشاكل اتصال نتيجة لاختلاف اللغات أواللهجات

☐ اقتراحات اخرى (ارجوكتابتها) . . . .

س١٥ ـ المعلومات التي تصل اليك من الادارة والمتعلقة بتوجيهات في تنفيذ مسئولياتك غالبا :

☐ جديدة لم تصل اليك من قبل

☐ مكررة ولكن ضرورية لزيادة الايضاح

☐ مكررة وغير ضرورية

س١٦ ـ اذا كانت هناك رسالة يستلزم الموقف نقلها الى اعلى مستوى اداري (رئيس مجلس الادارة او المدير العام مثلاً) فانك :

☐ يمكن ان تقابله شخصيا بدون أي عقبات .

☐ يمكن ان تقابله شخصيا ولكنك تتردد في ذلك وتفضل ان تصله الرسالة عن طريق رئيسك المباشر

☐ تصعب عليك مقابلته الا بواسطة رئيسك المباشر

☐ تصعب عليك مقابلته بالمرة ولا بد ان تصل الرسالة عن طريق الرئيس المباشر او مدير الادارة .

☐ اخرى (ارجوكتابتها) . . . .
. . . .

س١٧ ـ في رأيك ، هل المعلومات التي تصل اليك يوميا في المتوسط :

☐ كثيرة جدا وأكثر من طاقتك

☐ كثيرة ولكن في حدود طاقتك

☐ متوسطة وفي حدود المعقول

☐ اقل من المتوسط

☐ قليلة جدا .

س١٨ ـ في الرسائل الشفوية المرسلة من الادارة والتي تنقل لك معلومات عن زيادة الاجور ، علاوات ، ترقيات ، تغيير في التنظيم الاداري . . . الخ . فانك غالبا ما :

☐ تصدقها بشكل كامل لانها غالبا ما تتحقق

☐ تصدقها بحذر وتنتظر التنفيذ الفعلي لها

☐ لا تكترث بها لانها احيانا ما لا تنفذ
☐ لا تصدقها لانها غالبا لا تنفذ
☐ لا تصدقها لانها لا تنفذ بالمرة .

س١٩ - في رأيك الشخصي هل تعتبر ان رئيسك المباشر ، في اتصالاته معك :
☐ ينقل اليك كل الحقائق كما هي بدون تغيير
☐ يخفي بعض الحقائق ولكن ينقل معظمها
☐ يخفي معظم الحقائق ويرسل ما يرغبه هو فقط

- في اثناء الاتصال الشخصي بين الرئيس المباشر واحد مرؤوسيه في القسم او الادارة التي تعمل بها فانك تشعر ان :

	دائما	احيانا	لا يحدث
س ٢٠- الرئيس المباشر يضع مرؤوسيه في موقف الدفاع			
س ٢١- يشغل الرئيس نفسه بالتليفونات أو القراءة أو الحديث مع شخص آخر			
س ٢٢ - يعطي الرئيس مرؤوسه الثقة ويشجعه على الحديث وعدم التردد			
س ٢٣ - يقاطع الرئيس المرؤوس اثناء الحديث ويقيم الرسالة اولا بأول			
س ٢٤ - يستمع الرئيس للحديث حتى نهايته			

وشكراً لسيادتكم على حسن تعاونكم

وجزاكم الله خيرا

د . حامد احمد رمضان بدر

دليل الرسائل الجامعة

تواصل مجلة العلوم الاجتماعية مع هذا العدد نشر ملخصات عن الرسائل العلمية المقدمة في الجامعات العربية وغيرها ، تعمما للفائدة .

ونقدم في هذا العدد ملخصا لرسالة دكتوراه في علم النفس بعنوان : الانتقال من مرحلة العمليات العيانية الى مرحلة العمليات الشكلية ـ مقدمة من ليلى كرم الدين .
آملين أن تتحقق الفائدة المرجوة من هذا الغرض .

ندوة العدد

نحو علم اجتماع عربي

تنظيم وتحرير :
اسحق القطب

المشاركون في الندوة :

١ . عبد الوهاب بوحديبه

استاذ علم الاجتماع في الجامعة التونسية ومدير المركز التونسي للدراسات والابحاث الاقتصادية والاجتماعية .

٢ . فوزي العربي

استاذ علم الاجتماع ـ جامعة الامارات العربية المتحدة

٣ . سالم ساري

مدرس علم الاجتماع ـ جامعة الامارات العربية المتحدة .

٤ . ناهد صالح

استاذة علم الاجتماع ـ المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية بالقاهرة .

عقدت هذه الندوة اثناء انعقاد ندوة بعنوان « نحو علم اجتماعي عربي » الذي دعى اليه المركز الاقليمي العربي للبحوث والتوثيق في العلوم الاجتماعية وشارك فيه عشرة متخصصين في علم الاجتماع ، وذلك في ابو ظبي خلال الفترة من ٢٤ ـ ٢٨ ابريل ١٩٨٣ ، وقد ناقش المشتركون في الندوة القضايا المتعلقة بتاريخ علم الاجتماع في العالم العربي وصلته بالتطورات العالميه ، والمسألة السكانية في العالم العربي ، ومناهج البحث في علم الاجتماع في المجتمع العربي .

د . قطب ـ

نرحب بكم في هذا اللقاء العلمي الذي يهدف الى مناقشة الوضع الراهن لعلم الاجتماع في البلاد العربية والتحديات التي يواجهها علماء الاجتماع العرب وكيف يمكن ان نتوصل الى علم اجتماع عربي ، وسوف نتناول تحليل هذه الموضوعات في ضوء القضايا التي طرحتها الندوة المشار اليها ، وربما بدأنا بالتساؤ ل حول خصائص الوضع الراهن لعلم الاجتماع في البلاد العربية .

د . فوزي ـ

الوضع الراهن لعلم الاجتماع في البلاد العربية وضع مؤسف الى حد كبير نظرا للتحديات التي يواجهها ، ونظرا لأن كثيرا من الاساتذة متأثرين غالبا بالنظريات الغربية والمستوردة والدخيلة على المجتمع العربي ، فنجد ان البعض يناصر ويؤ يد في محاضراته ومؤلفاته المدارس الغربية في علم الاجتماع ، بل ويتعصب لها احيانا ، ويتأثرون في ذلك بما كتبه علماء الغرب في علم الاجتماع ، ونرى البعض الآخر يتمسك دائما بعلم الاجتماع الماركسي ويؤ يدون قضاياهم بافكار راديكالية لا تمت الى مجتمعنا العربي الذي نعيش فيه بصلة ، والنتيجة عكسية سواء من ناحية المسافات او من ناحية المناهج او الموضوعات المطروحة في اقسام الاجتماع في الجامعات العربية ، تنعكس على الطلاب بصفة خاصة ، إذ نجد ان الطالب المتخصص يتعرض لآراء المفكرين الغربيين أو الماركسيين اكثر من تعرضه للفكر الاجتماعي عند العرب ، وبعبارة اخرى فان علماء الاجتماع العرب يعانون من التبعية الفكرية ومتأثرين بالنظريات المستوردة التي عاصروها في مرحلة التكوين وما زالوا يكرسون انفسهم لها .

د . بوحديبه ـ

انا ربما اقل تشاؤما من زميلي ، وأود أن انطلق من نفس الأرضية ونفس الاعتبارات ، وهو ان جهدا كبيرا يضيع علينا لاننا نجري وراء النظريات ونلجأ الى

تفسيرات وكأنها وحي مبين ونحاول ان نسلطها على المجتمع العربي ثم نحكم على المجتمع العربي حسبما يمكن ان نستنتج ، والحقيقة يجب ان تنعكس الآية وان ننطلق من المجتمع العربي ، لان الواقع هو الذي يحكم على النظريات وليس النظريات تتحكم بالواقع .

انني لست متشائما ، لاني اعتقد بأن الوعي هو بداية الخلاص ، وبما ان هذا المجتمع العربي هو مجتمع في ازمة البحث عن الذات ، وقد تمكنا من التوصل الى اجابات طيلة السنوات الماضية ، واظن ان المجتمع العربي قد رفض معظم هذه الاجابات ، ونلاحظ ان عدداً كبيرا من الاجتماعيين قد شرعوا بعملية التطهر والنقد الذاتي ، وهذا ما يبشر بخير لأننا نسعى لمراجعة مواقفنا . وان الندوة التي عقدت في ابو ظبي كانت بمناسبة المنطلق الجديد ونرجو ان يسعى المتخصصون الاجتماعيون العرب نحو اتجاهات جديدة ليس للتعبير عن انفسهم ، ولكن للتساؤل حول جدوى بحوثهم ومسارها واستعمالاتها التطبيقية والنتائج التي يتوصلون اليها ، بالاضافة الى ما يمكن ان يبني الاجتماعيون العرب على نتائج العلماء في الدول الأخرى .

كما ان البحث الاجتماعي في الوطن العربي يواجه ازمة نظرية وأزمة منهجية وأزمة ربط الصلة بالمجتمع ، ان هذه الازمة في نظري ليست ازمة الاجتماعيين وحدهم بل هي ازمة المجتمع الذي دفع الاجتماعيين العرب الى النظريات المستوردة ، وان المجتمع بدوره كان مهيئا لقبول هذه النظريات ليس في حال البحوث الاجتماعية فحسب ، ولكن في مختلف مجالات ومستويات التنمية الفكريه .

وقد اتضح لنا ان مشاكل المجتمعات الأخرى تختلف عن مشاكلنا وان الاجابات التي توصل اليها الآخرون على معالجة مشاكلهم لا تصلح لمعالجة مشاكلنا،وان المجال امامنا مفتوح لاستنباط نظريات جديدة لمراجعة التراث لنأخذ من التراث ما يمكن ان نأخذ ونسهم في تجديد البحث الاجتماعي العربي ، واعتقد ايضا ان في عملية تجديد البحوث العربية مساهمة في البحوث الاجتماعية العالمية ، لأن العلم هو حصيلة روافد متعددة والروافد العربية يمكن ان تصب في هذا العلم وان خدمتنا للمجتمع العربي لا تنفصل عن خدمتنا للانسانية .

د . سالم -

اتفق مع الدكتور بوحديبه في ان الاجتماعيين العرب يعانون من عدم وضوح الرؤية في النظرية والبحث المنهجي ، فهم يميلون في معظم الاحيان الى نقد كل ما يطرح

في المجتمعات الغربية دون التوصل الى نظرية للمجتمع العربي ، وان اشكاليات بحوثهم انها لا تمت بصلة الى الواقع المجتمعي العربي ، اذ يعيش الانسان العربي في ازمة ولديه هموم قومية ووطنية رئيسية لا تنعكس بالضرورة على اهتمامات علماء الاجتماع العرب في التدريس والبحث وهم في نظري ، يعانون من عجز مهني متصل بعلم الاجتماع نفسه ، ويواجهون ردع مؤسسي ويبقون في هامشية مجتمعية محيطة بهم . فنجدهم غير قادرين على الخروج من هذه الدائرة المقفلة وغير راغبين في ذلك ، واعتقد ان فترة الانفراج من هذه الازمة التي يعيشها الانسان العربي لن تطول ويجب ان يتصل علم الاجتماع في الوطن العربي بالهموم والاهتمامات الرئيسية للمواطن والمجتمع متمثلة في تحرير الارض العربية وتنمية الانسان العربي ليصنع تنمية اجتماعية معاصرة .

د . ناهد ـ

لقد اهتم علماء الاجتماع العرب بدراسة الوضع الراهن لعلم الاجتماع في البلاد العربية منذ أكثر من عشرين عاما واخذ الاهتمام يتزايد في السنوات الأخيرة ، الامر الذي يبشر بالتفاؤل بأن علم الاجتماع العربي سيأخذ وضعه كعلم اجتماع عربي فعلا . ويرجع تفاؤلي الى ظهور مجموعة من المتخصصين في علم الاجتماع ابتدأوا بالشعور (بعد ان تأثروا بانتماءاتهم على علم الاجتماع العربي كما تمثله بالذات النظرية الامريكية ، أو علم الاجتماع الماركسي » بأن هذه النظريات وما تتضمنه من مفاهيم تصلح لدراسة المجتمع العربي ، ومن ثم بدأ يظهر تكتل بين عدد منهم لدراسة الوضع الحالي فابتدأوا بتقييم النظريات الغربية والمفهومات التي انطلقت منها ، واذا نظرنا الى تطور البحث الاجتماعي في البلاد العربية نجد انه يعود الى ثلاثين عاما حيث أخذت التوجهات النظرية لعلماء الاجتماع العرب تنعكس مباشرة على البحث الاجتماعي ، ففي الفترة التي كنا متأثرين بها في النظريات الغربية انعكس على بحوثنا سواء في مجال اختبار الموضوع في حد ذاته او من حيث الدراسة التجزيئية للموضوع او من حيث المناهج .

وهناك ما يدعونا للاحساس بأننا ابتدأنا بالدراسة التنفيذية للنظريات الاجنبية ولدينا القناعة بالحاجة الى وجود نظرية تنبع من واقع المجتمع العربي ، وأخذت هذه القناعة تنعكس على البحث الاجتماعي ، وبدأنا نبحث في المناهج التي تصلح لدراسة المجتمع وان كنا لا نزال في المراحل الاولى ، ويزداد احساسي بالتفاؤل لوجود عدد كبير من علماء الاجتماع العرب يشعرون فعلا بالازمة التي يمر بها علم الاجتماع العربي وان

هذه هي الخطوة الاولى نحو تحقيق علم اجتماع عربي يصل الى نظرية تفهم الواقع العربي .

د . بوحديبه ـ

اود ان اضيف لما قلناه ، هو أن الخطأ الاساسي عند بعض الزملاء من علماء الاجتماع يكمن في الخلط بين ما هو علمي وبين ما هو غير علمي ، أو أنه عقائدي ، او ايديولوجي أو انه سياسي ، أو انه مجرد موضة .

لقد تأثرنا نحن من الغرب بالموضات الباريسية حيث يبتدع الفستان الطويل فنطول ثم يقصرون فنتبعهم بذلك ، ينادون بالنمط الآسيوي للانتاج فننساق خمس سنوات نبحث في النمط الآسيوي للانتاج ويقولون « التبعية » فندخل في مناقشة قضية التبعية ، ثم يقولون لا تبعية ولكن هناك محاور ومراكز وهوامش فندخل في هذه المجادلات ،هنا يجب ان نتمكن من التحديد والاختيار بين ما هو علمي وفكر ومعرفة ، وجدية وموضوعية وعقلانية وبين ما هو تمويه او خزعبلات ، انني اعجب من الكثيرين الذين يحاضرون في دكار وفرنسا وامريكا وبريطانيا عن المجتمعات العربية والاسلامية حول موضوعات كيف يجب ان تكون هذه المجتمعات قبل أن ينظروا الى ماهي عليه ، اظن ان وقفة التأمل التي نعيشها اليوم ولدى مراجعة العديد من المقالات والبحوث المنشورة في الفترة الاخيرة تبشر بالخير ، وهي بمثابة ايقاف تيار كنا نشكو منه في السنوات السابقة ولن يثمر هذا التأمل الا اذا امتد الى وقفات وتأملات في مجالات البحوث والعلوم الانسانية الأخرى ومجالات الانشطة الاجتماعية ومجالات الاختيارات السياسية والاقتصادية في بلادنا ، وقد حدث اتجاه مماثل في المغرب العربي في مجال التصنيع والاقتصاد والتقنية ونقل التكنولوجيا .

أظن انه يجب ان يكون المجتمع العربي مجتمعا غير استهلاكي للنظريات وللتوجيهات وللآراء والعقائد وللفلسفات ، وان يحاول ان يفهم نفسه بنفسه في ضوء ما يقدم من اختيارات جوهرية .

د . قطب ـ

يتضح من النقاط التي اثيرت ان هناك نظرتين واحدة تشاؤمية وأخرى اكثر تفاؤلا ، وان علم الاجتماع في البلاد العربية يمر في مرحلة انتقالية من وضع التخلف والتبعية والانطباعية والوصولية وخدمة الأيديولوجيات الاستعمارية والافكار التي تطرحها المؤسسات العالمية وينجرف وراءها علماء الاجتماع العرب في بحوثهم ، الى

وضع اكثر واقعية ينبع من منطلقين اساسيين اولهما التساؤلات التي تثار حول المفاهيم والنظريات الغربية والشرقية ومدى ملاءمتها. وثانيهما النظرة الواقعية التي يتجه من خلالها المتخصصون في علم الاجتماع للارتباط بالواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي كقاعدة لبحوثهم ودراساتهم ، وبطبيعة الحال فان هذ ا الوضع بحاجة الى نوع من التقييم لمختلف جوانب العلم نفسه سواء في نطاق اعداد المتخصصين (وعلى مستوى الماجستير والدكتوراه) او في مجال التدريس الجامعي او في المنهج المستخدم في تحليل الظواهر والقضايا المعاصرة التي تواجه المرحلة التنموية التي تجتازها بلادنا .

د. سالم -

أحب ان اضيف الى ما ذكره الزملاء بأن نتائج البحوث الاجتماعية في البلاد العربية قلما يكون لها دور فعال في التخطيط للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، ومن ناحية اخرى لو نظرنا الى الطلبة الملتحقين بدراسات علم الاجتماع لديهم توقعات عريضة ، يريدون تلمس قضايا المجتمع الراهنة ، فيجدون ان المداولات ، والنقاشات تنتمي الى مجتمعات غربية او شرقية وهذا يسبب لهم الكثير من الاحباطات وخيبة الامل .

د. قطب -

يبدو ان الدكتور سالم قد أدخلنا في موضوع جديد بالنقاش يرتبط بوضع التدريس لعلم الاجتماع في الجامعات العربية من خلال تقييم وضع علم الاجتماع سواء في نطاق التدريس او في مجالات البحث العلمي او في النشاطات العلمية الأخرى التي تنظمها الجامعات .

د. فوزي -

هذه مشكلة كبيرة جدا، مشكلة المقررات والنشاطات العلمية اذ ليس فيها ما يشبع غليل الدارسين والباحثين في مراكز البحوث، او طلاب الجامعات ، وأول هذه المشاكل الاقتصار دائما على الدراسات والبحوث النظرية ، اذ ان لعلم الاجتماع ميادين وجوانب لا بد ان يتصدى لها المشتغلون في العلم، وهناك تحديات البحث العلمي، حيث نلاحظ ان أغلب البحوث لا تتم بالصورة المطلوبة، وقد لا يتوفر البعد الزمني لتغطية الجوانب المختلفة بعمق، وهناك شحة الامكانيات المادية المخصصة للبحث، بالاضافة الى ضعف كفاءة الباحثين الممارسين، والمعقوات الادارية من جانب المسؤولين، كما ان الجو السياسي والاتجاه نحو ايديولوجيا معينة ، كل هذه العوامل تشكل تحديات واقعية تؤثر في عملية البحث من البداية حتى النهاية وبالتالي فاننا نخوض في موضوعات وتجارب تبعدنا عن الحياد العلمي المفترض توفره في البحث وكذلك عن الموضوعية المفترض ان تكون قاعدة لأي بحث علمي ، كيف نواجه هذه التحديات ؟ من

حيث ضعف الامكانيات المادية لجأت بعض الدول العربية الى التمويل الأجنبي وهو سلاح ذو حدين قد لا يستخدم بصورة صحيحة مثل توجيه البحوث نحو خدمة الأغراض الكامنة وراء التمويل ويصبح الهدف الأساسي محاولة جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات المسحية دون التعرض لعلاج المشكلات التي أفرزتها البيانات، وهناك من يهدف تضخيم المشكلات دون السعي بوضع حلول عملية لها .

وإنني أرى ان التمويل عنصر هام في تطوير وتقدم البحث العلمي يجب ان تتولاه بالكامل مصادر ومؤسسات عربية ومراقبة التمويل الأجنبي، بحيث يستخدم في خدمة الأهداف التنموية وتلبية الاحتياجات المحلية العربية .

د . ناهد ـ

أرى ان التحدي الأساسي الذي يواجهنا في مسألة التمويل الأجنبي يكمن في تكريس تبعيتنا للمجتمعات الأجنبية، ولعلنا نشير الى الفضيحة التي أثيرت في امريكا اللاتينية حول مشروع كاميلوت، وهو مشروع مقدم من الولايات المتحدة الأمريكية او من جهاز المخابرات الفيدرالية يهدف لاجراء مجموعة من البحوث في دول امريكا اللاتينية والشرق الاوسط، وقد انكشف المشروع في بدايته وكان ذلك بطريق الصدفة إذ ان الغرض الأساسي هو الابقاء على حالة الاستقرار في المجتمع في أمريكا اللاتينية والدول النامية بكبت الثورات وقمعها لأن الثورة في نظرهم تعتبر انحرافا ولو كانت على الاستبداد، وقد قام أحد علماء الاجتماع في شيلي بكشف أبعاد المشروع وخطورته وأثار ضجة في مجلس النواب الشيلي مما سبب توقف المشروع .

وهناك نقطة أساسية اود الاشارة اليها وهي ان النظريات وأساليب البحث الغربية هي التي تدرس في الجامعات، واذا أخذنا اسلوب التدريس العام في البلاد العربية نجده يتخذ طابع التلقين لمختلف المقررات في مستويات التعليم وانتقل الأسلوب الى التدريس الجامعي. وارى ضرورة تدريب الطلبة على الأسلوب النقدي للتخفيف من حدة الانحياز والتبعية الايديولوجية .

د. بو حديبه ـ

أود ان اشير الى التجربة التعليمية في تونس على سبيل المثال ـ الجامعة التونسية فيها قسم للاجتماع وكان ذا صبغة فرنسية حتى بداية الستينات، ثم بدأنا بعملية التدريب والتونسة كخطوة اولى مع التركيز على دراسة المجتمع في المغرب عامة وتونس بصورة خاصة وأجريت دراسات عديدة في مجالات التنمية والتصنيع ومشاكل المرأة والجريمة والأحداث وغيرها، ولكن

القضية هي مدى المساهمة الحقيقية لعلماء الاجتماع كما ينبغي ان تكون وهل يجدون الآذان الصاغية، وهل لديهم قدرة التأثير والمصداقية، وهناك نجد من نوع آخر يتمثل في الالتزام الجامعي نحو قضايا المجتمع .

د. قطب -

هذا يقودنا الى ضرورة تحليل طبيعة وخصائص التحديات التي يواجهها علماء الاجتماع العرب سواء أكانت مادية كما أشار الزملاء ام كانت مرتبطة في المؤسسات الهيكلية (التربوية والمجتمعية)، ام بالنظرة الاجتماعية ام في أوجه النشاطات العلمية الأخرى، هل يمكن تحديد طبيعة هذه التحديات وعواملها واساليب معالجتها ؟

د. فوزي -

لا تتوفر المراجع التي تتحدث عن مساهمة علماء الاجتماع العرب في القضايا النظرية والمنهجية بالاضافة الى عدم توفر الانتاج العلمي الكافي الذي يتناول مشكلات المجتمع العربي ونجد دائما في مكتبات الجامعة حصيلة وافرة وكما هائلا واقبالا شديدا على شراء الكتب الأجنبية ولا نجد العدد الكافي من الانتاج العربي في كثير من الموضوعات، وهناك عدد متزايد من علماء الاجتماع العرب، الا ان المكتبة العربية تعاني حاليا من فقر للكتاب الاجتماعي العربي لأن ذلك تنعكس آثاره على طلابنا ونجدهم يعرفون الكثير عن علماء الغرب وقليلا ما يعرفون عن العلماء العرب .

د. ناهــــد -

من التحديات الهامة التي تواجه علم الاجتماع والبحث العلمي هو الجو الديمقراطي السائد في المجتمع إذ انه من المعروف ان هناك ارتباطا قويا بين الديمقراطية وبين حركة البحث الاجتماعي، ونلاحظ انه في الفترات التي كان يسود فيها قدر من الديمقراطية كان الباحثون يناقشون قضاياهم ويقومون باجراء البحوث التي كانت تمس الجوانب الأساسية في المجتمع، وحيث نجد القيود والكبت فان ذلك ينعكس بصورة سلبية على البحوث الاجتماعية اذ لا يسمح للباحثين الاقتراب من بعض القضايا وان اقتربوا منها فان النتائج لا تجد طريقها للنشر، وهذا ينفي الوظيفة الأساسية للبحث الاجتماعي التي ترمي الى ايصال النتائج العلمية الموضوعية الى واضعي السياسات الاجتماعية وللجمهور أيضاً .

كما ان هناك صعوبة الاحتكاك والتفاعل الفكري بين المفكرين العرب في ميدان علم الاجتماع بشكل خاص وفي العلوم الانسانية بصورة عامة الأمر الذي أثّر على ضعف الهوية المميزة .

د. القطب

ان العزلة والقوقعة التي يعيشها علماء الاجتماع العرب سواء من المنظور الفكري ضمن الاطار الاقليمي وضعف التفاعل والاحتكاك فيما بينهم يؤثر في تحديد هوية الانتاج الفكري ويبعثر الجهود ويبعدهم عن القيام بجهد مشترك إزاء القضايا الاجتماعية على المستوى العربي، وهناك تحديات اخرى تجدر الاشارة اليها مثل ضعف فعالية المؤسسات ومراكز البحوث والهيئات القومية والعربية التي تعنى بعقد الندوات واللقاءات العلمية بالاضافة الى ما يرتبط بعملية النشر على مستوى الكتاب او المجلات العلمية ، فما رأي الزملاء في هذه النقطة ؟

د. سالم -

اتفق مع الدكتورة ناهد في النقاط التي اشارت اليها بالنسبة للتحديات وأود ان اضيف تحديا يتمثل في الهوة التي تفصل بين علماء الاجتماع وأفراد المجتمع العاديين وكذلك القضايا الاجتماعية المعاصرة .

د. القطب -

دعونا ننتقل الى التساؤل الجوهري للندوة بما يتعلق بعلم الاجتماع العربي في ضوء التحديات التي تواجه علم الاجتماع والمتخصصين في هذاالعلم ومن منظور تطلعاتنا نحو تكوين علم عربي نابع من البيئة العربية والتراث العربي ويعالج القضايا العربية بمنهجية مميزة خاصة نابعة من الواقع الاجتماعي الاقتصادي السياسي . ما هي برأيكم متطلبات الوصول الى علم اجتماعي عربي ؟

د. بوحديبه -

إن مستقبل أي علم يتوقف على ثلاث ركائز أساسية هي : المصداقية، الفعالية، الحرية. حتى الآن في البلاد العربية ليس لنا مصداقية وبما انه ليس لدينا مصداقية فليس لنا فعالية وبالتالي لا نتمكن من تحقيق الحرية، اما قضية المصداقية يمكن ان اقول اننا نتقدم الى الاوساط العلمية (مؤتمرات وندوات) ونتكلم، اما الأيدي فهي فارغة او اليد اليمنى لا تدري ما في اليد اليسرى، اما ان نجمع معلومات ونقدمها دون شجاعة كافية لتنظيرها او أن نتحمل المسؤولية وان نقول بصراحة هذا واقع المجتمع العربي ونبين مجالات التخلف وان نقول ايضا أنه غير ديمقراطي وهو مبني على عدم العدالة الاجتماعية الى غير ذلك، ويجب ان ندعم اقوالنا بتصرف محكم من الأرقام بطرق موضوعية وبأسلوب علمي ودراسات مركزة، حتى الآن ينقصنا الشمول وتوثيق الروابط بين علماء الاجتماع ونخرج من القوقعة. في الكثير من الحالات فان الخبير في العلوم الاجتماعية كالانسان الذي يتبارك به ويقال عن علم الاجتماع موجود،

ونتمكن من فرض المصداقية بالقدر الذي يتصف به الانتاج العلمي بالجدية والموضوعية .

وهذان مبدأن اساسيان في نظري حتى نفرض انفسنا لا كأشخاص، إذ أن كلا منا قادر على ايجاد سبل واساليب اخرى للمعاش ولكن نحن اخترنا ان نواصل السير في طريق علم الاجتماع مهما تكن صعبة او ضيقة . فاننا نرجو ان تكون لنا فعالية في اعمالنا وانتاجنا، لا ننفخ في المزمار ولا ندق الطبول، ولو أن البعض قد يتوقع منا هذا، وحتى نستطيع ان نفرض انفسنا ونقول ان هذا الطريق المستقيم، لا بد ان نكون على يقين من انفسنا من ان هذا هو الطريق المستقيم، اي ان نفهم ما هي الطريق، ونفهم ما هي العربة التي نقودها، يجب ان يتوفر لدينا قدر بسيط من الالتزام،والالتزام لا يكون الا بالحرية وكيف يمكننا اختيار الطريق ان نحن قيّدنا انفسنا مثل ان نقول ان لهذه الدراسة أخطار او انها غير مقبولة ، او نحذف هذا السؤال. والبحث الاجتماعي بطبيعة الحال يؤول الى التضحية، بما في ذلك التضحية بشيء من الفكر. انا لا أقول ان هناك حرية مطلقة مئة في المئة ولكن هناك مستوى من الحرية حتى لا تنحصر البحوث الاجتماعية في اطارها الضيق. وحتى ينبعث علم الاجتماع العربي لا بد من توفر الاهداف التي أشرت اليها .

د. سالم ـ

أود ان اضيف ان رجال الاجتماع قديماً كانوا قساوسة يهدفون الى اضفاء المباركة العلمية للخطوات السياسية التي يعارضونها أصلا، أي أنهم يبررون اخطاء الأنظمة بأسلوب علمي، كما كانوا يصدرون الفتاوى ولم تتوفر لديهم اخلاقيات المهنة ونحن بحاجة لأن نكون صرحاء مع انفسنا ومن نتعامل معهم من الأنظمة ومن الناس ايضا.

د. فوزي ـ

اسمحو لي ان اشير الى ضرورة البدء بمناقشة ما يجب ان يكون عليه علم الاجتماع العربي . وبالرغم من أهمية القيم والمثل في حد ذاتها الا أنه يجب ان لا يجرفنا التيار الى يوتوبيات قد لا نستطيع من الناحية العلمية القيام بتنفيذها او التوصل الى وضع يماثل ما جاء في جمهورية افلاطون، او يوتوبية الفارابي الاسلامية ولكن لنعيش واقعنا المعاصر. بل علينا ان نتدارس ونبحث في كيفية خلق فكر يؤمن بعلم الاجتماع العربي أولا ـ وهذا لن يتأتى في نظري إلا بالمزيد من اللقاءات العلمية لأننا نتمنى حاليا مدارس فكرية مختلفة ، وسواء أردنا ام لا فإن هذا التباين قد يبعدنا عن التبصر في ظروف وخصائص واقعنا وقد يبعدنا عن الحياد العلمي وعن المصداقية التي اشار اليها الدكتور بوحديبه . ان العمل العربي الجاد بين العلماء العرب هو الذي سيضيء الطريق امام هذه الأمنية عن طريق المزيد

من اللقاءات والبحث الجاد والمناقشات الموضوعية كما حدث في الندوة المنعقدة في ابو ظبي (حيث لم نبدأ بعملية استعراض للمظاهر أو المجاملات التي كثيرا ما قد تحدث في المؤتمرات ، بل سادت الصراحة والموضوعية وشعرنا اننا نتكلم لغة واحدة وأفكارنا تكاد تكون واحدة ومتناسبة) .

فاللقاءات وتبادل الأفكار والصلات الوثيقة والانتاج العربي الغزير والخوض في اعماق التراث ودراسة التاريخ الاجتماعي (وهذا لا يعني الدعوة لاتباع الماضي والارتداد اليه) لأن الماضي متصل بالحاضر ويرتبط بالمستقبل ، فاذا اكتشفنا ذخيرة ماضينا وحاولنا اضافة كل جديد في ميادين العلم والمعرفة ، اصبحنا على عتبة الطريق الصحيح نحو علم اجتماعي عربي .

د. ناهد ـ

طبعا لن يتحقق علم اجتماعي عربي إلا عن طريق البحث في الواقع الاجتماعي وعدم الاكتفاء بالدراسات النظرية وأود ان اؤكد على مستوى الباحثين. اننا لسنا بحاجة الى مجرد باحثين اجتماعيين بل ان الحاجة الحقيقية تكمن في باحث الاجتماع المثقف الذي يتفاعل مع قضايا المجتمع ويتمكن من ان يضع يده على الموضوعات او القضايا الاساسية التي يستحق ان يدرسها . وربما كانت مشكلتنا في الفترة الماضية هي ندرة الباحثين الاجتماعيين المثقفين، اما الآن فنلاحظ ان هناك عددا من هؤلاء بدأت كتاباتهم تعكس قدرا من المستوى العلمي . ولا بد ان يكون منطلق الباحثين شموليا، يعبر فعلا عن القضايا الأساسية التي قد تتفرع عنها قضايا جديدة اخرى وأن يتمكن من اختيار الموضوعات الاساسية التي تستحق البحث والجهد والانفاق حتى يكون للبيانات التي يتم جمعها قيمة علمية وعملية . وثمة نقطة أخرى وهي طبيعة الالتزام للباحثين الاجتماعيين الذي يجب ان يرتبط بالقضايا التي تمس القطاعات العريضة في المجتمع اكثر من الالتزام نحو الحكومة او الحكومات. ان للباحث دوراً هاماً في ترشيد السياسات الاجتماعية من منطلق القاعدة الجماهيرية اكثر من ان يكون لصالح واضعي السياسات او الصفوة .

د. سالم :

يجب ان يكون عالم الاجتماع قادرا على التفاعل مع القضايا الوطنية والجماهيرية، وان يتلمس حاجات مختلف الفئات والشرائح الاجتماعية وان يتبع الأسلوب العلمي في التحليل والاستنتاج.

د. القطب

نستخلص من النقاش الذي أثير في هذا اللقاء ان متطلبات قيام علم اجتماع عربي يرتبط بالتوجهات التي يسلكها المتخصصون في علم الاجتماع وعلاقتها بالقضايا الجماهيرية، وان يتمكن هؤلاء من المعرفة الكافية بالنظريات الاجتماعية الشرقية والغربية وثم الالتصاق بالتراث العربي وبالواقع العربي المعاصر . هذا بالاضافة الى اهمية تطوير المؤسسات الهيكلية التي تمهد لحركة ونقل وتبادل المعلومات والبحوث واللقاءات بين علماء الاجتماع في الجامعات العربية ومراكز البحث العلمي والتنسيق مع الهيئات العلمية العربية والدولية وتوفير مصادر التمويل المستمرة لدعم البحث العلمي وترجمة نتائجه الى سياسات اجتماعية وتخطيط للتنمية الاجتماعية .

أود ان اشكركم على مشاركتكم في هذا اللقاء العلمي وعلى ما قدمتموه من تحليل وآمل ان يكون خطوة أولية تسهم في دعم مكانة علم الاجتماع وحافزا للمتخصصين في هذا العلم على متابعة الحوار العلمي حول مستقبل علم الاجتماع والدراسات الاجتماعية في وطننا العربي .

«وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون» .

مراجعات

راضي الوقفي، كايد عبد الحق، ذوقان عبيدات، محمد ابراهيم

التخطيط الدراسي

الناشر: المؤلفون، عمان ١٩٨٢، (٢,٥٠٠) دينار أردني

مراجعة: عيسى الجراجرة
رابطة الكتاب الأردنيين/ الأردن

مقدمـة:

يقع كتاب «التخطيط الدراسي» في أربعة أبواب موزعة على عشرة فصول وثلاثة ملاحق. ويأتي الكتاب «كمحاولة طيبة» لسد فراغ في المكتبة التربوية العربية. ومعالجة بعض مظاهر «الخلط والالتباس والغموض» المحيط ببعض المفاهيم والاتجاهات التربوية الحديثة (المقدمة ص ٣) من مثل: «التخطيط الدراسي، الأهداف التربوية والتغيرات السلوكية، والأساليب الحديثة في التدريس» وغيرها ،خاصة وان العملية التربوية قد شهدت في هذا القرن تغيرات واسعة شملت جميع أبعاد العملية التربوية في أهدافها وأساليبها ووسائلها ومناهجها في محاولة لتوجيه مسار التربية باتجاه التحديد والدقة لاحداث التغيرات السلوكية المرغوبة لدى المتعلمين.

مضمون الكتاب وأقسامه :

يعالج الباب الأول من الكتاب في فصلين (ص ٥ ـ ٤٩) المهام الأساسية لعملية التعليم ومستويات التخطيط الدراسي وإجراءاته .

ففي الفصل الأول يبرز مؤلفو الكتاب قضية مركزية ومحورية في عملية التعلم والتعليم هي أن نقل المعرفة الى المتعلمين أصبحت واحدة من مهام عديدة وكثيرة وأساسية من مهام القائمين على العملية التربوية، وقد جاءت هذه النظرة الحديثة الى العملية التربوية (التعلمية التعليمية) ونبعت من اتجاه تربوي حديث أخذ في الاتساع والانتشار وهو اتجاه «النظر الى العملية التربوية (التعلمية التعليمية) على انها عملية معقدة يظهر عند تحليلها انها ذات عناصر

ومكونات ومهام مترابطة متداخلة تؤثر على بعضها البعض. ». وهذا الاتجاه ادخل العديد من التطورات على «تربية المعلمين» من أبرزها اتجاه «تحليل عملية التعليم» المعقدة إلى أجزاء ومهمات منفصلة ثم تدريب المعلمين عى كل منها بشكل مستقل بقصد تطوير المهارات التعليمية اللازمة. (كما في التعليم المصغر). كذلك فإن تحليل عملية التعليم أظهر ان امام المعلم مهام كثيرة من أبرزها الخمس التالية :

١ ـ تحديد الاستعداد للتعلم، أي ان يتعرف المعلم على قدرة او قابلية المتعلم للتعلم، تلك القدرة والقابلية التي تحددها عوامل كثيرة من أبرزها عاملان هما النضج والخبرات السابقة .

٢ ـ توضيح وتحديد الأهداف التعليمية او النتائج التربوية المراد تحقيقها لدى المتعلم. والهدف التعليمي يشير الى نتائج التعلم وليس الى عملية التعليم.

٣ ـ اثارة الدافعية اي خلق الرغبة عند المتعلمين لتحصيل أهداف العملية التربوية.

٤ ـ التقويم: وهو تلك العملية الواعية المنظمة لتقرير مدى تحقق الأهداف التربوية لدى المتعلمين (ص ١٧).

٥ ـ تحديد أساليب التعليم: وهي مجموعة الأنشطة التي يصممها المعلم (والقائمون على العملية التربوية) وتستخدم لتسهيل تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة لدى المتعلمين.

وتشمل الأنشطة كذلك المبادىء التربوية التي تصمم النشاطات على أساسها، وتختار الأدوات والمواد التعليمية في ضوئها.

ويتصدى الفصل الثاني للحديث عن التخطيط الدراسي ومستوياته وإجراءاته وأهميته. ويعرف التخطيط الدراسي بأنه «عملية تصور مسبق» للمواقف التربوية (التعليمية التعلمية) التي يهيئوها المعلم لتحقيق الأهداف التربوية. ويتكون التخطيط الدراسي من: تحديد الأهداف واختيار الأساليب المناسبة لتحقيقها، وتقويم مستمر لمدى تحقق تلك الأهداف المحددة مسبقاً، في فترة زمنية محددة ولمستوى محدد من التلاميذ. وتتضح أهمية التخطيط الدراسي من كونه يتناول أبعاداً تربوية هامة، يؤثر فيها ويتأثر بها المتعلمون والمعلمون، وعملية التعلم والتعليم، والمناهج والامتحانات وعمليات التقويم. وتكون الخطط الدراسية من حيث فترة تنفيذها على مستويات متعددة. فمنها ما يكون بعيد المدى كالخطط السنوية والفصلية، ومنها ما يكون قصير المدى مثل خطط الوحدات الدراسية والدروس اليومية. ويتناول الكتاب بالبحث

الخطط الدراسية من حيث عناصرها ووسائل اختبارها وأهدافها، والنشاطات والوسائل اللازمة المخططة والملائمة لتحقيق الأهداف، والتقويم وخطوات وضع الخطط وتنفيذها .

ويعالج الكتاب في الباب الثاني (الفصلان الثالث والرابع ص ٥١ ـ ١٤٥) الأهداف التربوية وأهميتها ودورها في تخطيط العملية التربوية وتقويمها، فيقول: عندما ينظر الى التربية على انها «عملية إحداث تغييرات مخططة في سلوك المتعلمين» ص ٥٤ عندها يتركز اهتمام المدرسة والمربين على استعمالات وتطبيقات المواد الدراسية التي يتعلمها المتعلم في الحياة لاعلى القدرة على حفظها او تذكرها فقط وانما يتركز الاهتمام على تحديد وتوصيف «التغيرات» المرجو إحداثها في سلوك المتعلم نتيجة لعملية تربيته (تعلمه وتعليمه)، وهذه التغيرات هي الأهداف التربوية. والحديث عن الأهداف التربوية يطرح ثلاثة من أبرز الأسئلة والتساؤلات في هذا المجال وهي: (١) ما الذي يستحق التعلم والتعليم اكثر من غيره. . . (٢) كيف يمكن تعليمه وتعلمه على أحسن وجه. . . (٣) إلى أي حد تم تعلمه وتعليمه. . وهكذا يظهر ان الأهداف هي الغاية المنشودة التي يتقرر على ضوئها تخطيط كل ما في العملية التربوية من خبرات تعليمية وأساليب وأنشطة وتقويم لتسيير وتسهيل عملية الوصول في النهاية الى تحقيقها. وهكذا تبدو الأهداف التربوية بالنسبة للعملية التربوية وكأنها المعيار من ناحية ووسيلة التقويم من ناحية اخرى التي تقوم بدور المؤشر الصادق الذي يدلها على الطريق الصالحة للوصول اليها من جهة، كما تقوم بدور الموجه الذي يرشد خطاها ويفسح امامها المجال واسعاً للتقويم والمراجعة المستمرتين سعياً وراء تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المخططة والمحددة مسبقا. ويصف الكتاب الأهداف التربوية المناسبة بأنها تصف سلوكاً ينبغي ان يقوم به المتعلم وليس المعلم، وأن يأتي هذا السلوك كنتيجة لعملية التعلم والتعليم، ويمكن ملاحظته وقياسه وإقامة الدليل على تحققه من سلوك يقوم به المتعلم .

مستويات الأهداف: هناك الغايات أو الأهداف التربوية العامة بعيدة المدى وهناك أهداف المراحل التعليمية وهناك الأهداف الصفية وهناك أخيراً أهداف الدروس .

تصنيف الأهداف :

وحتى يكون الهدف مناسبا ومحدداً وبالتالي منتجاً وله معنى وقيمة تربوية لذلك ينبغي ان ينقل الهدف الى القارىء او الملاحظ الخارجي المقصد التربوي(التعلمي التعليمي) منه، أي أن يتفق الناس على الصورة او التغير الذي حدث لدى المتعلم عند انتهاء عملية تمام الهدف (ص ١٠١) وسعيا وراء هذه الغاية اتفق العلماء والمربون على تصنيف الأهداف التربوية الى ثلاثة مجالات هي: المجال العقلي، والمجال الانفعالي، والمجال الحركي. ويعتبر تصنيف لجنة

المتحنين الجامعيين الأمريكيين في جزأيه (بلوم ورفاقه، وكراثول ورفاقه) أشهر تصنيف للأهداف التربوية في المجال العقلي والمجال الانفعالي .

ويناقش الكتاب في الباب الثالث (الفصول ٥ ـ ٨ ص ١٤٧ ـ ٢٥١) أساليب التعليم، واستخدام بعض أدوات التعليم وتكنولوجيا التعليم، وتنظيم بعض مهمات العملية التربوية ويرى الكتاب أن «أسلوب المحاضرة او الالقاء» يعتبر من أبسط أساليب التدريس وأكثرها انتشاراً لنقل المعلومات والحقائق من المعلم الى المتعلم ولكنه أسلوب تربوي وتعليمي كثير العيوب ويهدده الفشل من كل جانب اذا لم ينفذ على الأسس التربوية الصحيحة التي تدعمها قدرات المحاضر الخاصة على التنويع وإثارة المناقشات وشد انتباه الطلاب لينغمسوا في نشاط في العملية التربوية، وناقش مفهوم التعليم الفردي ومزاياه والاعتراضات التي تثار حوله ثم ناقش مفهوم التعليم الجمعي (الصفي) في المدارس الحديثة ومبرراته الاقتصادية والاجتماعية وأورد ما يثار حوله من اعتراضات ثم استعرض ما يجري من محاولات تربوية لاصلاح العملية التربوية والتعليمية بالجمع بين مزايا التعليم الجمعي (الصفي) والتعليم الفردي والتخفيف من عيوب الأسلوبين بابتداع طرق وأساليب جديدة مثل طريقة دالتون في التدريس وأسلوب الندوة والمناقشات الجماعية وأسلوب التدريس عن طريق المجموعات وطريقة المشروع .

وتحدث الكتاب عن استخدام بعض أدوات التعليم في العملية التربوية مثل الصور والرسومات التوضيحية والخرائط والنماذج، والعينات وتوضيح كيفية استخدامها والفوائد التربوية التي يحققها الاستعمال الجيد لها (ص ١٨٤ ـ ١٩٦). وتحدث عن تكنولوجيا التعليم فوضح مفهوم التعليم المبرمج كأسلوب حديث في التعليم يستخدم تنظيماً خاصاً لمادة الدراسة ويرتكز على أسس علم النفس السلوكي في تقسيم الموقف الى مجموعة من المثيرات والاستجابات. واستعراض مبادئه وشروط نجاح برنامجه ومشكلاته ومزاياه. ثم تحدث عن التعليم عن طريق الافلام السينمائية والتلفزيونية. وتناول الكتاب بالحديث بعض المهمات التربوية مثل الواجبات المدرسية وأسسها وأهدافها، وأساليب إعدادها، والمفاهيم الخاطئة التي يجب تجنبها واتجاهات الطلاب السيكولوجية نحوها، والفوائد المرجوة من الواجبات المدرسية بعد تنظيمها كما تناول النشاط كأسلوب في التعليم وما يجب مراعاته عند تخطيط مثل هذا النشاط ووضع أهدافه كما ناقش الرحلات المدرسية والأساليب التربوية الناجحة في الاعداد لها وتوجيهها وتنظيمها وتقويمها .

وحاول مؤلفو الكتاب في الباب الرابع والأخير من الكتاب (الفصل التاسع والعاشر ص ٢٥٤ ـ ٣٢٥) وضع استراتيجية للتعليم في الصفوف المجمعة. وهم يرون ان هناك ثلاث

قضـايا حيـوية يجب العنـايـة بهـا ، والتخـطيط لهـا لنجـاح اي استـراتيجيـة للتعليم في الصفـوف المجمعة هي :

ـ إعداد معلم الصفوف المجمعة إعدادا خاصا يتناسب والمهمة المطلوبة منه .

ـ تزويد مـدارس الصفوف المجمعـة بالتسهيلات المدرسية والتربـوية الـلازمة وخـاصة من المرافق الأساسية مثل الملاعب والساحات والحدائق والوسائل التعليمية والأبنية المناسبة .

ـ إعداد مناهج تربوية مناسبة وكتب خـاصة لمثـل هذه المـدارس ذات الصفوف المجمعـة . ثم يستعـرض مميزات التعليم في الصفـوف المجمعة ومشكـلاتـه ومـزايـاه . ويعـدد مبـادىء هـذا التعليم من تحميـل للتلميذ المسؤ وليـة والاعتمـاد عـلى نشـاطـه الـذاتي للتعلم وإثـراء لمحصـولـه اللغـوي وتنمية مهـاراتـه العقليـة . ويقـرر الكتـاب ان التخـطيط للتعليم في الصفـوف المجمعـة ضـرورة قصـوى لأن التعليم في الصفـوف المجمعـة يقتضي مهـارة متميـزة في التخــطيط السليم والمقدرة على التنظيم والأصالـة في التنسيق . ويأخـذ التخطيط للتـدريس في هذه الصفـوف أربعة مستويات هي : الخطة السنويـة ، والخطة الأسبـوعية (جـدول توزيـع الدروس) والخـطة اليوميـة وخطة الدرس الواحد .

وقصـارى القول فـإن الكتاب يحـاول ان يقدم مسـاعـدات قيمـة للقـائمـين عـلى العمليـة التربوية بما يقدمه من تصور ومنظور هـادف واضح الـرؤ يا لمجـريات تخـطيط العملية التـدريسية والتربوية ، وتنظيم مدخلاتهـا وخاصـة تخطيط مجمـوع الخبرات التعليميـة المباشـرة وغير المبـاشرة والانشطة والأساليب الكفيلة بتنفيذها وصيـاغة الأهـداف التربـوية وتصنيفهـا بشكـل محـدد يمكن القائمين على العملية التـربويـة من قياس وتقـويم نتائـج العملية التـربويـة من ناحيـة وتوجيههـا ومراجعتها وترشيدها من ناحية أخرى .

تصدرها
جامعة
الكويت



مجلة فصلية أكاديمية تعنى بنشر الأبحاث والدراسات في مختلف حقول العلوم الاجتماعية.

رئيس التحرير: د. خلدون حسن النقيب
مدير التحرير: عبدالرحمن فايز المصري

منبر بارز للأكاديميين العرب.
توزع أكثر من (٨٠٠٠) نسخة.

الاشتراكات

للمؤسسات: ١٢ ديناراً في الكويت.
٤٥ دولاراً أمريكياً في الخارج

للأفراد: ٣ دينار في الكويت، ٦ دينار للطلاب
٢,٥ دينار أو ما يعادلها في الوطن العربي.

١٥ دولاراً أمريكياً في الخارج.

الموزع في الكويت والخارج: مجلة العلوم الاجتماعية

توجه جميع المراسلات إلى: رئيس التحرير
مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت ص. ب ٥٤٨٦ صفاة - الكويت
هاتف: ٢٥٤٩٤٢١ «مباشر» ٢٥١٠١٨٨ / ٣٧٣ / ٢٥٠ تلكس ٢٦١٦ كويت

ديفيد البرايت، افريقيا والشيوعية والتنمية

ماكميلان المحدودة (لندن ١٩٨٠)

David E. Albright, Africa and International, Communism, The Macmillan Press Ltd., London, 1980.

مراجعة : احمد ثابت

جامعة القاهرة / مصر

يقدم هذا الكتاب ، من خلال مجموعة من الدراسات ، في شكل عمل أكاديمي تجميعي ، رصداً للوجود السوفييتي في أفريقيا : بداياته ، سياساته ، وللنظم السياسية التي تترسم الماركسية - اللينينية كنسق أيديولوجي من أجل إعماله من ميدان الواقع ، كما يستعرض تصورات شعوب وقادة القارة الأفريقية ومدركاتهم إزاء الاتحاد السوفييتي والشيوعية بوجه عام ، فضلاً عن أبعاد التنافس الصيني - السوفييتي في القارة البكر .

محاولة هي ، بمنطق البحث الأكاديمي دائب التصنيف والتسلسل التحليلي ، قد بُذلت في هذا العمل وقدمها هذا الكتاب كأول تحليلة علمية لتجاوز حماسيات الانباء والتقارير الصحفية وتكالياتها ، بدون روية ، بحثاً عن أية معلومات وفي أسرع وقت معزية بذلك القارىء الاوروبي الغربي والأمريكي في فقدان بلاده واحدية السيطرة على القارة المسماة بـ« السوداء »، وبرغم أنه ينتهي الى نفس التصور الصحافي ويكرس ذات الانطباع ، ولكن يبقى أنه يكرسه بعمل أكاديمي منظم .

في البداية يقول Albright أن « سبعينيات هذا القرن قد شهدت منذ بدايتها اهتماماً متزايداً في الغرب بمعرفة حقيقة حظوظ ومستقبل الشيوعية في افريقيا ، مثال ذلك ما أعرب عنه كارتر من فزعه للدور العسكري المتعاظم للسوفييت والكوبيين في القارة ، كما توجس المحللون والمعلقون الغربيون من النشاطات العسكرية السوفييتية والكوبية المتزايدة ، كما أفصحوا عن تخوفهم من تنامي عدد النظم السياسية المعتنقة الماركسية - اللينينية ، ومن اتساع علاقات الصين الشعبية هنا » .

وإذا كانت الريبة والتخوف طابع العرب من ذلك ، فإن ما يهمنا بالتالي نحن العرب ، مبتدعو فلسفة عدم الانحياز وملاحقة الاستعمار اياً كانت توجهاته الفكرية وأشكاله التنظيمية ، هو

الوقوف على حقيقة التصور والادراك الذي يختزنه الاخوة الافارقة أنفسهم لطبيعة الوجود السوفييتي ، دوافعه ، وإمكانيات التعاون معه ، كما يهمنا التعرف المستزيد على حقيقة نجاح أم إخفاق اعتناق بعض البلدان والقادة الافارقة للماركسية ـ اللينينية ، وكنا نحن العرب قد طرحنا اشتراكية من منظور الخصوصية الذاتية للأوضاع الاجتماعية والفكرية والاقتصادية لكل بلد من بلدان العالم الثالث ، من هنا يصير التساؤ ل : ماذا عن حال نقل التحليلات الجاهزة لتطبيقها في واقع اجتماعي مختلف ولا شك عن الموطن الاصلي لتلك التحليلات ؟

إن ذلك هو ما يقدمه لنا هذا الكتاب .

ويستمر المؤلف في القول بأن القوى الاستعمارية الاوروبية رفضت انهاء تواجدها في القارة ، متذرعة بأن إعطاء الاستقلال لدولها يتطلب سنوات من الاعداد والتهيؤ ، ومع اقتناع كل من بريطانيا وفرنسا وبلجيكا بأن عصر الاستعمار قد ولى ، الا انها استثنت تلك الاراضي التي هاجرت اليها أعداد كبيرة من سكان البلد الأم (Metropole) ، واذا ما أعطتها الاستقلال تضمن بعد ذلك ان تبقى الروابط والعلاقات : سياسياً واقتصادياً ، وانتمائياً .

١ ـ التصورات الافريقية للاتحاد السوفييتي : Outlooks

إن المحك الرئيسي في تصور الافارقة للقوتين الأعظم هو ما إذا كانت سياساتها وتوجهاتها تنمي أو تضير المصالح القومية والآمال الوطنية لبلادهم ، يستوي في ذلك السوفييت والامريكيون . فيما يتعلق بالسوفييت فإن ما يتصوره ويمارسه القادة الافارقة إزاء سياسات الاتحاد السوفييتي يصبح هو المحدد لتوجهاته في القارة .

ويعدد كاتب هذه الدراسة الأستاذ Colin Legum أهداف السوفييت من القارة ، كما يلي :

أولاً : نشر النفوذ السياسي والاقتصادي لهم بما يتفق وكونهم قوة عالمية .

ثانياً : إزالة النفوذ الغربي أو الحد منه .

ثالثاً : تعزيز الاوضاع الامنية والاستراتيجية وبالأخص ما يتعلق بالأسطول والبحرية السوفييتية .

رابعاً : تطويق التحدي السياسي والأيديولوجي للصين الشعبية .

ويستعرض كاتب هذه الدراسة المراحل التي مرت بها النظرة الأفريقية للاتحاد السوفييتي . فمع ظهور الحركات الافريقية المناهضة للاستعمار بعد عام ١٩٢٠ ، بدأ زعماء هذه الحركات ينظرون الى الفكريات الماركسية والى سياسات الاتحاد السوفييتي على أنها مصدر إلهام وتعضيد لكفاحهم من أجل التحرر والاستقلال ، على أن التأييد الذي أولاه الكومنترن والكومنفورم لهذه الحركات لم يخرج عن حيّز الحماس والمساندة الأدبية ، فضلاً عن أن القارة لم تعرف، حتى عام

١٩٥٠ ، سوى ثلاثة تنظيمات ماركسية في مصر والسودان وجنوب أفريقيا ، حتى ان القادة الذين تعاطفوا مع الماركسية ـ اللينينية أمثال جورج بادمور و د . كوامي نكروما ، تحولوا اما الى التروتسكية أو أصبحوا معادين تماماً للشيوعية .

ومع نهاية عام ١٩٦٠ لم يوفق القادة الافارقة ذوو التوجهات الماركسية في تأسيس نظام سياسي ماركسي أو حتى حزب شيوعي قوي باستثناء الحزبين الشيوعيين في مصر والسودان ، ومع أن نظام الرئيس الغيني أحمد سيكوتوري كان أقرب ما يكون الى المعطيات الماركسية ، إلا ان حزبه الحاكم (الحزب الديمقراطي لغينيا) ظل خارج نطاق الحركة الشيوعية الدولية .

ويرجع الكاتب إخفاق الشيوعية في أفريقيا لسببين أساسيين :

(أ) البعد عن الجماهير وعدم ارتكازها الى هذه الجماهير وولوجها داخلها .

(ب) غياب الكوادر الطليعية .

وهكذا لم تستطع الشيوعية منافسة التوجهات القومية ، وتبقى لها أمل في فرز الكوادر الماركسية من مختلف الحركات القومية .

ويرى الكاتب أن هناك ست خصائص أساسية «للقومية الأفريقية» والتي أظهرت عدم تقبلها للسياسة والايديولوجيا السوفييتية قبل الاستقلال وبعده :

(١) ان « الافريقية » المناهضة للامبريالية تعادي الامبريالية سواء رأسمالية واشتراكية .

(٢) باستثناء الجزائر ، لم يكن هناك حتى منتصف الستينات نظم ثورية ، حيث غلب عليها الطابع المحافظ أو الاصلاحي .

(٣) غلبة الطابع التوفيقي (الانتقائي) على معطيات « القومية الافريقية » .

(٤) تشبع هذه القومية بأفكار « الوعي الاسود » ، « الزنوجة » ، « الجامعة الافريقية » و« الشخصية الافريقية » ، فهي تعبر عن التمييز والخصوصية وترفض كل ما هو غير افريقي ، حتى إن الاشتراكيين الراديكاليين يطلقون على أفكارهم « الاشتراكية الافريقية » .

(٥) أن التوجهات الدولية للقومية الأفريقية قد تأثرت بأفكار ومبادىء عدم الانحياز و« العالم الثالث » كرفض للتحالف سواء مع الغرب أو الشرق .

(٦) أن القوميين الأفارقة بما فيهم العناصر الراديكالية رفضوا الأخذ بقانون « الحتمية التاريخية » للصراع الطبقي ، ناظرين اليه على أنه لا يناسب الخبرة التاريخية والخصوصية الافريقية .

فالرئيس سيكوتوري يعلن « مع أن الماركسية ساهمت في تعبئة الجماهير الافريقية ، وبصفة خاصة الطبقة العاملة ، الا أنها تحتاج لـ « تشذيب » أفكارها لتتوافق مع الحقائق الافريقية » .

وفي التقرير الذي قدمه سيكوتوري الى اتحاد التجارة في غينيا رفض قانون الصراع الطبقي بسبب ضعف التمايزات بين الطبقات المتعادية ، كما أن هناك ما يسميه الدكتور سمير أمين « الجماعة القروية » التي تختفي فيها السمات الطبقية للنظام الانتاجي ، ولا تزال ملامح الجماعة القروية موجودة حتى الآن خصوصاً من غرب أفريقيا .

إن الافارقة ، برأي الكاتب ، ينظرون الى السوفييت على أنهم قد تورطوا في منافسة عالمية مع الغرب بمشاركتهم في لعبة البحث عن منابع القوة والنفوذ والتجارة ، فقد تعامل السوفييت معهم بنفس منطق الغرب والصين ، كما أظهر الافارقة استياءهم من تكثيف السوفييت مساعداتهم للدول صاحبة الحظوة لديهم .

ويرى الكاتب أيضاً أن موسكو قد تصرفت هي الأخرى بمنطق الاهتمام بتدعيم المصالح القومية الخاصة ، أكثر من التمسك بالايديولوجية الثورية والنقاء الثوري ، يضرب عدة أمثلة على ذلك حين صمت السوفييت على ضرب الحزب الشيوعي المصري ، وعدم الاهتمام بتحذير الجنرال دي جول أثناء الثورة الجزائرية ، وتحالفهم مع القائد الليبي غير الشيوعي معمر القذافي .

ويستطرد الكاتب بالقول أن القادة الافارقة يظهرون ثلاثة إدراكات حول درجة تهديد السوفييت للقارة :

١ ـ فالقادة المحافظون لديهم إدراك بأن موسكو توجه تهديداً شيوعياً للأنظمة والقادة غير الشيوعيين ، ويستشهد هنا ببعض أقوال الرئيس السابق المصري أنور السادات الذي أعلن بمناسبة ودون مناسبة رعبه من التهديد الشيوعي .

٢ ـ وهناك فريق ثان يرى ان موسكو تلعب ، على العكس من ذلك ، دوراً فاعلاً في مواجهة الامبريالية الغربية في القارة .

٣ ـ أما الغالبية فتأخذ موقفاً وسطاً : فمن ناحية تظهر قلقها من ممارسات القوتين الاعظم معاً ومن ناحية أخرى ترى ان الاتحاد السوفييتي اما أنه لا يمثل تهديداً أو لا يعد صديقاً يركن اليه بصفة خاصة من القضايا الافريقية .

وقد برر السوفييت تحركاتهم في القارة بثلاث نقاط :

(أ) ان ذلك التحرك قد تم كاستجابة مشروعة لطلب الحكومات الافريقية المساعدة العسكرية .

(ب) كما يعبر ذلك عن مسئولية دولية لمساعدة دولة أفريقية مستقلة في مقاومة العدوان ، مثال ذلك استشهادهم بما يحدث بين اثيوبيا والصومال حيث برروا مساندتهم للأولى على أنها لمقاومة عدوان الثانية .

(ج) هذا فضلاً عن أن ذلك يعبر عن « التزام دولي » نحو الحركات الثورية التقدمية ضد القوى الرجعية والمحافظة .

يرى الكاتب أن الافارقة يوافقون على التبريرين الاول والثاني ، بينما يتحفظون على مبدأ « تصدير الثورة » ، ذلك أن الثورة هي نتاج لتفاعل تأزم أوضاع اجتماعية تعكس تناقضات طبقية وسياسية في المجتمع ، ومن ثم لا يمكن تصديرها .

وإذا كان التدخل السوفييتي ـ الكوبي قد نجح في تمكين أثيوبيا من الانتصار على الجيش الصومالي وطرده من الاوجادين في مارس (١٩٧٨) إلا أن بروز حركة التحرير الاريترية جعل كوبا ترفض السماح لقواتها بضرب قوات الحركة .

٢ ـ سياسة موسكو الافريقية في السبعينات :

بعد استعراض مطول لتاريخ سياسة موسكو الأفريقية منذ الخمسينات وحتى الثمانينات ، يصف الاستاذ Albright السياسة السوفييتية الحديثة في أفريقيا بأنها « رد فعلية » reactive و« انتهاز للفرص » opportunistic هي « رد فعلية » بمعنى أن السياق العام للمبادرات السوفييتية جاء كاستجابة للتطورات والاتجاهات العامة في الدول الافريقية ذاتها ، وكرد فعل لسلوكيات الغرب .

ذلك أن الظروف المحلية لافريقيا كانت على درجة كبيرة من الاهمية في تحريك الممارسات السوفييتية ، يورد الكاتب أمثلة : قيام الانقلاب العسكري في اثيوبيا ضد حكم الامبراطور هيلاسيلاسي ، والانقسام الحادث في فصائل حركة التحرير الوطني في أنجولا ، مما أدى الى تسارع السوفييت لمساندة الحركة الشعبية لتحرير أنجولا ضد الفصائل الأخرى ، كما جاءت كرد فعل مع سلوكيات الغرب الانتهابية حيث قدمت موسكو نفسها كحليف يمكن الاعتماد عليه .

وهي « انتهاز للفرص » برأيه في استفادتها من الامكانيات الموجودة ، حدث ذلك أثناء المواجهة العسكرية بين أثيوبيا والصومال ، فقد ساندت موسكو الصومال أولاً وكانت بينهما علاقات طيبة منذ الستينات ، ومنذ قيام الانقلاب العسكري في أثيوبيا أحست موسكو أن أثيوبيا حليف قوي أفضل من الصومال .

ويخلص الكاتب الى أن سياسة موسكو تجاه القارة تعتمد بصفة أساسية على مجموعتين من المتغيرات :

أولاً : تصورات موسكو ذاتها لأفريقيا والتي تشمل المنهج الذي يمكنها من الاقتراب من القارة وأولوياتها في ذلك .

ثانياً : الفرص التي تقدمها القارة نفسها .

٣ ـ صناعة القرار السوفييتي للتدخل في أنجولا :

في هذه القضية يرى كاتب الدراسة بهذا العنوان الاستاذ Jiri Valanta أن التدخل

السوفييتي ـ الكوبي في أنجولا عام ١٩٧٥ يمثل نقطة تحول هامة في السياسة الخارجية السوفييتية ، فلأول مرة يصادق الاتحاد السوفييتي على انتشار القوات العسكرية له ولحلفائه في مناطق بعيدة خارج نطاق نفوذه ، الامر الذي ترك مردوداته العكسية العميقة على صانعي السياسة الامريكية ليساهم في توتير مناخ الانفراج وتجميد العلاقات السوفييتية ـ الامريكية في عام ١٩٧٦ .

ويرى الكاتب أنه نظراً لتعقيدات وسرية عملية صناعة القرار السوفييتي بخصوص التدخل ، فقد ظهرت تفاسير مختلفة ومتنوعة ، يلخصها في ثلاثة اتجاهات :

الاتجاه الاول : كان من أبرزه كيسنجر ، يرى أن التدخل يندرج ضمن نطاق المنافسة الامريكية ـ السوفييتية ، من ثم فان التحرك السوفييتي ـ الكوبي عنصر اساسي في تطويل امد الحرب الاهلية الانجولية ، على حد قوله ، ثم مساندة الفريق المنتصر ، وكان دور الولايات المتحدة محاولة لموازنة هذا النشاط .

أما الاتجاه الثاني : فيرى أن التدخل السوفييتي ـ الكوبي يدخل أيضاً في نطاق هذه المنافسة ، ولكن هذا التدخل استجابة لتراجع الدور الامريكي في أنجولا .

على أن **الاتجاه الثالث** يعتقد أن التدخل يندرج أساساً ضمن النزاع الصيني ـ السوفييتي، بهذا المعنى تحدث البعض عن دور كوبا على أنها « قبضايا الامبراطورية الروسية » Gurkhas أو أن الكوبيين هم « مرتزقة الروس » Mercenaries .

وينقلنا إدوارد جونالیز Gonzalez إلى توصيفه لطبيعة الدور الكوبي في القارة الأفريقية ، فيرى أن عدد القوات الكوبية في أفريقيا بلغ ٣٨ ألف جندي حتى عام ١٩٧٨، وعلى حد قوله تمثل كوبا « الخادم المطيع » و« المدين » Indebted , Compliant Client للاتحاد السوفييتي ، من ثم هي « الوكيل المباشر » للسوفييت في أفريقيا Soviet — directed Surrogate .

فكوبا عنده أقل من فاعل عالمي مستقل ، إنها اداة للسياسة الخارجية السوفييتية في أفريقيا .

وهناك وجهة نظر أخرى ترى ، على العكس من ذلك ، وكما يعبر عنها الرئيس الكوبي كاسترو أن كوبا هي ذات ثورية دولية مباشرة ملتزمة بمناهضة الإمبريالية وتدعيم التحرر الوطني والاشتراكية في العالم الثالث .

على أن الكاتب يعتقد شخصياً أن كوبا تمثل نصراً دولياً ذاتي الدافع a self — motivated international paladin ، لكنه يعمل داخل إطار معالم المصالح السياسية والإستراتيجية للاتحاد السوفييتي ، ولكنه مع ذلك ينفذ أهدافه الخاصة به في القارة .

٤ ـ المنافسة الصينية ـ السوفييتية في أفريقيا

في دراسة بهذا العنوان يرى George T. Tu أن أفريقيا أصبحت منذ عام ١٩٧٠ ساحة واسعة للصراع الصيني ـ السوفييتي ، وقد أخذ الصدام بين العملاقين الشيوعيين مستويين

أساسيين : فمن جانب سعى كل منهما لكسب شعوب صديقة ومؤثرة ، من خلال التفاعل السياسي الرسمي وغير الرسمي ، والمساعدات الاقتصادية والعسكرية ، ومن جانب آخر هاجم كل منهما دوافع الآخر ودوره في أفريقيا .

يؤرخ لنا الكاتب اهتمام الصين بأفريقيا ، وكيف أنه تطور في إطار المواجهة الأمريكية ـ الصينية التي حدثت أثناء الحرب الكورية عام ١٩٥٠ ، وفي أعقاب مؤتمر باندونج عام ١٩٥٥ بذل الصينيون مجهودات دبلوماسية في دول القارة جلياً للاعتراف الدبلوماسي الدولي وكسراً للعزلة التي ضربتها حولها أمريكا .

ومع زيادة أعداد الدول الأفريقية المستقلة كثفت بكين مجهوداتها وظلت القارة حقلاً للصراع في إطار الحرب الباردة الأمريكية ـ الصينية حتى عام ١٩٦٠ ، على أن الاتحاد السوفييتي قد حل مكان أمريكا كخصم رئيسي في عيون الصينيين ، واشتدت المنافسة بينهما خصوصاً مع نهاية الثورة الثقافية في الصين عام ١٩٦٩ حيث شهدت الفترة التي تلتها اتساعاً كبيراً في أنشطة الصين في القارة .

ويقارن الكاتب بين المساعدات والقروض التي قدمها العملاقان الشيوعيان الى القارة حتى أواخر السبعينات .

فأولاً : جاءت الصين في المرتبة الثانية بعد الأتحاد السوفيتي كدولة مانحة ، حيث دفع السوفييت مساعدات في الفترة من ٧٠ ـ ١٩٧٧ ، لـ ١٦ دولة بينما دفعت الصين مساعدات لـ ١١ دولة ، كما بلغت المعونات السوفييتية أربعة أمثال نظيرتها الصينية .

وثانياً : أن المعونات الصينية اتجهت إلى المشروعات العامة الصغيرة ، بينما اتجهت نظيرتها السوفييتية لتمويل المشاريع التي تعد من المعالم Flagship .

ويتختتم الأستاذ « البريت » بأن المستقبل سيشهد مناخاً سياسياً في أفريقيا يبشر ببروز نظم ماركسية ـلينينية جديدة . ولكن هذه النظم الجديدة والقائمة فعلاً والتي ترسمت الماركسية راعت الواقع والخصوصية الأفريقية ولم تعتمد على « الوصفات » السوفييتية الجاهزة .

ومع دسامة المادة التي يعالجها الكتاب ومع حيوية وخطورة موضوعه ، فإن هناك ملاحظات ترد عليه : فالكتاب في مجمله ينظر بالخوف من الوجود السوفييتي في أفريقيا ليس على أنه ضد الاستقلال وحق تقرير المصير والتحرر ، بل على أنه مجرد منافس للغرب انتزع منه بعض المناطق التي كانت نهبا خالصا له ، وهو ينظر الى السوفييت على أنهم استعمار ويحاول البكاء على الوجود الغربي وكأنه لم يكن استعمار ، وما دام السوفييت قد تصرفوا بمنطق المصلحة القومية البحتة ومنطق الدولة وليس منطق الثورة ، يصير القول منطقياً بأن وجودهما العسكري (الغرب والسوفييت) استعمار متشابه ، بغض النظر عن اختلاف التوجهات الأيديولوجية والأهداف والأدوات ، .

كما أن الكتاب ينظر إلى كوبا على أنها أداة للسوفييت محرماً هذا الأسلوب ، وتناسى الدور الفرنسي في أفريقيا وهو أداة للأمريكيين أيضاً .

فضلاً عن أنه إذا كانت سياسة السوفييت هي الانتصار لدولة أو لفريق على الآخر فإن السياسة الأمريكية أكثر قبحاً من ذلك ، إنها تطبق سياسة « الفتنمة » بمعنى أن يضرب الأفارقة إخوانهم الأفارقة .

وما يسترعي الانتباه أن الكتاب يعزو فشل الشيوعية والقومية معاً في أفريقيا إلى أن الاثنتين قوى كريهة ومنفرة ، فإذا كانت الشيوعية منفرة ، فعلى العكس أثبتت القومية الأفريقية نجاحات في تعبئة الجماهير خلف القيادة في مراحل التحرر الوطني والبناء .

وقد أخفق « البريت » عندما تنبأ بأن روديسيا ، زيمبابوي الآن ، ستتحول إلى نظام شيوعي وهو ما لم يحدث .

بيوتر كاربوش : التغيرات الهيكلية والتنمية الاقتصادية

مطبعة الدولة العلمية ، وارشو ١٩٧٨ ، ١٧٦ صفحة

Piotr Karpuś, **Zmiany strukturalne a Rozwój Gaspodarezy, PWN**, Warzawa, 1978, 176 PP.

مراجعة : صالح ياسر حسن

المدرسة المركزية للتخطيط والاحصاء / وارشو

تحتل قضية التغيرات الهيكلية « Structral changes» حيزاً بارزاً في السياسة الإقتصادية المنتهجة في المجتمع ، وتتجلىٰ أهمية ذلك في كون التغيرات الهيكلية ترتبط بشكل واضح مع النمو الاقتصادي الذي ينبغي تحقيقه في كل مرحلة من مراحل تطور المجتمع . وكتاب بيوتر كاربوش الموسوم « التغيرات الهيكلية والتنمية الاقتصادية » يشكل بحق مساهمة قيمة في توضيح الدور الذي تلعبه عملية إحداث التغيرات الهيكلية في بنية « هيكل » الاقتصاد الوطني وأثر ذلك على التطور الراهن واللاحق للاقتصاد والمجتمع .

يقع الكتاب المذكور في أربعة فصول .

يعالج الفصل الأول قضية هامة هي دور البنية « الهيكل » في التنمية الاقتصادية . يشير الكاتب إلى أن الهيكل الاقتصادي يجب أن يُستغل بدرجة مثلىٰ لتحقيق الأهداف الرئيسية لعموم القطاعات والأقاليم وكذلك الأهداف العامة للاقتصاد الوطني ككل . وفي هذا الصدد يشير الكاتب إلى أن الهيكل الأقتصادي ينبغي أن يؤدي على الدوام مجموعة متكاملة من المهام هي :

١ . تأمين التوازن السوقي .

٢ . تصفية العقبات أو العوائق الاقتصادية ـ الاجتماعية .

٣ . الاستغلال الأمثل للموجودات الإنتاجية (الجهاز الأنتاجي ، القوىٰ العاملة ، الموارد الطبيعية ، الهياكل الأرتكازية .

وكما هو معلوم فأن عملية التنمية الاقتصادية تؤدي إلى حدوث تغيرات دائمة في التناسبات المتشكلة بين فروع وقطاعات الاقتصاد الوطني . إن واحداً من أهم العوامل التي تلعب دوراً كبيراً في

تكوين وتشكيل التناسبات الاقتصادية الضرورية ـ والذي ينمو بشكل مستمر ـ هو نمو القوى المنتجة والذي ينبغي أن يلائم نمو الدخل القومي .

وفي كل مرحلة من مراحل التطور ينبغي المحافظة على توازنات معينة للأجزاء المكونة للاقتصاد الوطني ، ولا يمكن حصول نمو متناسب لفرع ، أو مجموعة فروع اقتصادية بالانفصال عن بقية فروع الاقتصاد الوطني بمجموعها ، ذلك لأن إحداث تغيرات محددة في بنية « هيكل » مجموعة فروع فقط يؤدي بالنتيجة إلى تخلف الفروع الباقية . ومن هذا المنطلق كان الكاتب على حق حين أشار إلى ضرورة إجراء تحليل شامل وعميق للاقتصاد الوطني وتحديد تلك التناسبات الضرورية بين أجزائه المكونة ، كي يمكن من خلال ذلك تحقيق أعلى وتيرة نمو ممكنة لعموم الاقتصاد الوطني وفروعه المكونة .

وفي إطار عملية التنمية الاقتصادية وإجراء التغيرات الهيكلية الضرورية في بنية الاقتصاد الوطني تظهر هناك مجموعة غير قليلة من العوامل المعيقة لوتيرة تلك التغيرات . وبيوتر كاربوش يجري هنا تحليلاً دقيقاً للدور المؤشر الذي تلعبه هذه العوائق وآثاهرا السلبية على وتيرة النمو الاقتصادي . إن أبرز تلك العوامل المعيقة ما يلي :

١ . الترابطات أو العلاقات المتبادلة بين الفروع الاقتصادية .

٢ . الهيكل الراهن للجهاز الإنتاجي .

٣ . هيكل المهارة ومستوى تطور القوى المنتجة .

٤ . الموارد الطبيعية المتوفرة .

٥ . هيكل وآلية الهياكل الارتكازية ومدىٰ قدرته على الاستجابة للتغيرات ووتيرة النمو المطلوبة .

ومن جانب آخر فقد أعار الكاتب اهتماماً ملحوظاً لدراسة وتحديد أهم عوامل التغيرات الهيكلية ، باعتبار أن المعرفة الدقيقة والحسية لتلك العوامل تمكن المخطط الاقتصادي من التحديد الدقيق والواقعي لوتيرة التغيرات الهيكلية وكذلك وتيرة التنمية الاقتصادية المطلوبة ، إن أبرز عوامل التغيرات الهيكلية كما يحددها بيوتر كاربوش هي :

١ . تغييرات هيكل الطلب .

٢ . التقدم التكنيكي .

٣ . الظروف الطبيعية .

٤ . هيكل الجهاز الإنتاجي .

٥ . هيكل العمالة .

٦ . التغيرات في هيكل الإستهلاك .

٧ . التجارة الخارجية والتعاون الاقتصادي الدولي .

إن ما ينبغي التأكيد عليه هو أن هذه العوامل وأهميتها تتعرض للتغير ، فبالارتباط والتطورات العاصفة التي تحدثها الثورة العلمية ـ التقنية فإن دور عوامل النمو التقليدية (مثل القوى العاملة ، الظروف الطبيعية . . . الخ) يتقلص ، في حين يزداد دور العوامل المعاصرة ونعني بها بدرجة أساسية التقدم التكنيكي . ففي البلدان المتطورة يصبح التقدم التكنيكي عنصراً هاماً لنمو الدخل القومي وهو قوة أساسية للتطور الاقتصادي . ولهذا السبب بالإضافة إلى أسباب عديدة أخرى أعار الكاتب اهتماماً بارزاً لموضوع التقدم التكنيكي وأفرد له فصلاً خاصاً هو الفصل الثاني من الكتاب تحت عنوان « التقدم التكنيكي والتغيرات الهيكلية » .

يشير الكاتب في البداية إلى مفهوم التقدم التكنيكي في الأدب الاقتصادي مقدماً عرضاً تفصيلياً لذلك .

ولا شك أن التقدم التكنيكي يؤدي الى نمو الدخل القومي بشكل مباشر من خلال تحسين العملية الإنتاجية . وأهم فائدة للتقدم التكنيكي هي الإشباع المتواصل للحاجات الاجتماعية وكما هو معروف فإن واحدة من خصائص التقدم التكنيكي هو تأثيرها المتفاوت على تطور القطاعات الأقتصادية ، ذلك لأن الثورة العلمية ـ التكنيكية المعاصرة ومنجزاتها تحدث عادة في داخل الفروع الحديثة القائدة لعملية التنمية الأقتصادية (الصناعة التحويلية ، وبالأساس فروعها الحديثة ، الكهرباء ، الألكترونيك ، الكيمياء . . . . . الخ) . إن هذا يؤدي إلى نمو متسارع وعاصف لهذه الفروع وبدوره يؤدي إلى إحداث تغيرات هيكلية واضحة في بنية الاقتصاد الوطني من خلال ازدياد حصة هذه الفروع في تكوين الدخل القومي . إن التغيرات الحاصلة هنا ـ من خلال تأثير التقدم التكنيكي ـ هي :

١ . التغيرات في هيكل الإنتاج المادي .

٢ . التغيرات في هيكل العمالة .

٣ . التغيرات في تركز الإنتاج .

ويكرس الكاتب الفصل الثالث لمعاجلة قضية هامة هي قضية الترابط الضروري بين هيكل الاستهلاك والهيكل الاقتصادي .

إن أحد أبرز أهداف عملية التنمية الاقتصادية هي الإشباع المتواصل للحاجات المتنامية للسكان ولهذا السبب فإن المخطط الاقتصادي ينبغي أن يُعير اهتماماً خاصاً لمقولة الاستهلاك والتغيرات التي ينبغي إحداثها بشكل متواصل في بنية « هيكل » الاستهلاك كي تتواءم مع التغيرات الحاصلة في هيكل الطلب المستجد . إن هيكل ومستوىٰ الاستهلاك ينبغي أن يتقرر على أساس مستوى وهيكل الإنتاج

المادي . وخلال عملية التنمية الاقتصادية تتغير وتيرة الاستهلاك من سلعة لأخرى تبعاً للطلب عليها ، وهذا الأمر يؤدي إلى تغيرات واضحة في هيكل الاستهلاك . إن التغيرات الحاصلة في هيكل الاستهلاك تعتمد على العوامل التالية :

١ . درجة تغطية الحاجات الاستهلاكية .

٢ . هيكل السكان وفقاً للعمر ومحل السكن .

٣ . مستوى التطور الثقافي للسكان .

٤ . الهيكل التحتي الاجتماعي .

إن هيكل الاستهلاك ينبغي أن يكون متفقاً مع الهدف الاقتصادي للمجتمع . وهيكل الاستهلاك المنشود ينبغي أن يسعى لتأمين حاجات المجتمع التي تتنامى باستمرار وينبغي أن يكون متفقاً مع هيكل الإنتاج ومستوىٰ التطور الأقتصادي .

وإنطلاقاً من هذا التشخيص فإن الكاتب المذكور يشير ـ وهو على حق ـ إلى القرارات التي تمس توزيع الدخل القومي الى مخصص الاستهلاك ومخصص التراكم هي بالأساس قرارات استراتيجية تتوقف عليها وإلى درجة بعيدة آفاق التطور اللاحق للاقتصاد الوطني والهيكل المنشود في المستقبل . لذلك فإنه ينبغي قبل اتخاذ القرارات هذه أن يتم التحديد الدقيق والملموس لمجموعة غير قليلة من العوامل الهامة التي تمس آفاق التطور اللاحق ومن أبرز تلك العوامل :

١ . ضرورة استحداث العدد الملائم من مواقع العمل الجديدة .

٢ . طريقة الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية المكتشفة .

٣ . التطوير الملائم للهيكل الانتاجي التحتي الضروري للتطور المتناسب لعموم الاقتصاد الوطني .

٤ . إتجاهات تطبيق وأستخدام التقدم العلمي ـ التكنيكي .

٥ . إتجاهات تطور التغيرات الهيكلية المنشودة في بنية الأقتصاد الوطني .

٦ . التغيرات الضرورية المطلوب إحداثها في هيكل الطلب الراهن .

إن عملية التغيرات الهيكلية ، تجسد في جوهرها قضية مهمة ، هي إعداد وإقرار وتنفيذ القرارات الضرورية الهادفة إلى إجراء التغيرات الهيكلية المطلوبة ، والتي يفترض فيها أن ترسم صورة الهيكل الجديد المنشود لاجمالي الاقتصاد الوطني ولقطاعاته المختلفة . هذا من جانب ومن الجانب الأخر فإن هذه العملية ـ أي عملية التغيرات الهيكلية ـ ينبغي أن تحدد علاقة الاقتصاد الوطني بالخارج . وفي هذا المجال

فإن الكاتب يكرس الفصل الرابع والأخير من كتابه لمعالجة نقطة هامة هي « التعاون الاقتصادي والتجارة الخارجية كعوامل لتغيير الهيكل الاقتصادي » .

تعتبر قضية تدويل الحياة الاقتصادية في العصر الراهن ضرورة موضوعية تحددها حاجات تطور القوى المنتجة واتجاهات قسمة العمل الدولية والتطورات العاصفة في الصناعة والتقدم العلمي ـ التكنيكي . ويصبح في مثل هذه الظروف من المتعذر تماماً معالجة الكثير من القضايا الحاسمة في البنية « الهيكل » الأقتصادي على نطاق وطني ، وإذا عـولجت أعوزتهـا الكفاءة . والكثير من الموارد المادية والعلمية والفنية ينبغي أن تنضم بعضها إلى البعض على نطاق وطني . وبالارتباط وعملية التنمية الاقتصادية يتوسع التبادل الدولي ويصبح التخصص والتعاون الإنتـاجي أبرز اتجاهات هذا التبادل وأساسه المادي ، ثم إن التقدم العلمي والتكنيكي يوسع مجالات التخصص والتعاون ، وعلى ضوء ذلك تظهر فروع جديدة تنتج مجموعات معقدة من الموارد يتعذر على أي بلد بمفرده إنتاج هذه السلسلة الطويلة من المنتجات على أساس عقلاني ومبرر اقتصادياً ، بسبب ضيق السوق المحلية بالأساس . ولهذا يصبح التخصص في إنتاج مجموعات محددة من السلع أمراً ضرورياً وتتاح الأمكانية للتعاون والتكامل الاقتصادي ويمكن القيام من خلال ذلك بالإنتاج على أساس الحجم الكبير وتتوفر عندها كذلك السوق الواسعة الضرورية للتصريف . ولهذا فأن التعاون الدولي والتجارة الخارجية يصبحان إحدى الأدوات للتغيرات الهيكلية في بنية الاقتصاد الوطني ويتاح من خلالها التخصص وإمكانية إشغال موقع ملائم في التقسيم الدولي للعمل ورفع فعالية وكفاءة الاقتصاد الوطني .

تلك هي أبرز القضايا التي عالجها بيوتر كاربوش في كتابه المذكور وهي قضايا هامة جداً ، ذلك لأن عملية التغيرات الهيكلية تعد واحدة من الأدوات الأساسية للسياسة الاقتصادية . وتزداد أهمية هذه الموضوعة بالارتباط والتطورات الراهنة في قسمة العمل الدولية التي تستلزم من كل اقتصاد وطني إشغال موقع ملائم في التقسيم المذكور يتلاءم والهيكل الاقتصادي لكل بلد من البلدان . إن أهمية وضرورات إحداث سلسلة متعاقبة من التغيرات البنيوية في الاقتصاد الوطني تزداد بشكل ملح وبارز في البلدان النامية حيث تتسم تلك الاقتصاديات بسمتين رئيسيتين هما التخلف والتبعية الاقتصادية ، ويصبح أمر التصفية التدريجية لهذه السمات واحدة من المهمات التي يجابهها كل اقتصاد من اقتصاديات البلدان النامية . ولا شك أن الإنجاز الناجح لهذه المهمات يتم بالأساس من خلال إحداث مجموعة من التغيرات الهيكلية في اقتصاديات البلدان النامية يمكنها ـ بل ويجب ـ أن تسهم في تكوين هيكل جديد يمكن من خلاله إشغال موقع ملائم في قسمة العمل الدولية ، ومن هنا فإن كتاب بيوتر كاربوش يمكن أن يقدم مساهمة جيدة لاقتصاديي ومخططي البلدان النامية بتعريفه أياهم بأسس ومستلزمات عملية التغيرات الهيكلية وكيفية القيام بها .

بدوي خليل ابراهيم: الاحصاءات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية

مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، ١٩٨٠

مراجعة : ابو بكر حسين
قسم التأمين والاحصاء/ جامعة الكويت

مما لا شك فيه ان التقدم التقني السريع الذي يشهده العالم حاليا هو محصلة لعوامل فنية وعلمية تطورت بمساهمة اساسية من عدد ضخم من البحوث المتطورة التي نشأت نتيجة لضرورة حل المشكلات العملية بأسلوب علمي موضوعي. وكان للتحليل الاحصائي دور لا غنى عنه لتطوير البحوث في جميع مجالات العلم والمعرفة، وأدى ذلك الى اتجاه عدد من حقول العلم الى تبني الأسلوب الكمي كبديل حتمي للأسلوب الوصفي الذي شاع استخدامه في الماضي. وبالرغم من طبيعة الاحصاء كعلم تطبيقي يهدف أساساً الى معالجة الحاجات التطبيقية باستخدام او تطوير البحوث الاحصائية النظرية، فإن الظاهرة الشائعة اليوم هي تعدد المؤلفات التي تعتمد على النظريات والطرق الاحصائية وقصور المكتبة العالمية بعامة والمكتبة العربية بخاصة للمؤلفات التي تستعرض التطبيق الفعلي للاحصاء في المجالات المختلفة .

وقد أصبح جمع البيانات الاحصائية ونشرها وتوفيرها لمستهلكيها من أهم مهام الحكومات في جميع دول العالم. إلا انه من أشد الأمور خطورة ان يستخدم الباحث بيانات احصائية منشورة دون التعرف على التعريف الذي تتبناه الجهة المسؤولة عن جمع ونشر البيان وكذلك التعرف على طريقة وأسلوب جمع ومعالجة هذه البيانات. وفي نطاق الاحصاءات الاقتصادية التي تنشرها الدول، نجد ان البعض يهتم بالحاق وصف دقيق للتعريفات المستخدمة والأساليب المتبعة، في حين نجد دولا أخرى تكتفي بنشر هذه البيانات دونما توضيح. وفي هذه الحالة الأخيرة، تنشأ حاجة ملحة لمؤلفات تعالج هذا القصور، وتتيح لمستخدمي البيانات الاحصائية تحاشي الأخطاء التي قد ينزلقون اليها نتيجة لهذا القصور.

ومن هذا المنطلق، نجد ان المؤلف قد اختار موضوعاً ممتازاً لسد عجز حقيقي في المكتبة العربية. ويعالج المؤلف ثلاثة موضوعات فقط من مجموعة الاحصاءات الاقتصادية وهي التعداد الزراعي وحسابات الدخل القومي والأرقام القياسية لتكاليف المعيشة. وبرغم ان الكتاب الذي نحن بصدده لم يأت شاملاً لموضوعات عديدة أخرى لا تقل أهمية عن الموضوعات الثلاثة المشار اليها، إلا انه يعتبر جهداً قيماً لسد حاجة ضرورية للباحثين المهتمين بالتحليل الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. ولعله من الضروري في هذا المقام ان نأمل في ان تكون الطبعة الثانية من هذا الكتاب أكثر شمولاً لتحوي موضوعات اضافية مثل احصاءات العمالة والأجور والصناعة والانتاج والنشاط المصرفي والتجارة الداخلية والتجارة الخارجية وميزان المدفوعات وبحوث ميزانية الأسرة.

في الفصل الأول (٢١ صفحة) يعالج المؤلف موضوع التعداد الزراعي في المملكة العربية السعودية. وقد شمل هذا الفصل تعريفاً بالاحصاءات الزراعية وأهدافها بصفة عامة، ثم تعريفاً بالتعداد الزراعي واهدافه. وانتقل الكاتب بعد ذلك الى تعريف لأهم المصطلحات الزراعية المستخدمة في التعداد الزراعي بالمملكة العربية السعودية. ويلي ذلك وصفاً موجزاً لمرحلتي التعداد الزراعي الشامل الذي أجري في عام ١٣٩٤ هـ ١٩٧٤(م). ويستعرض باقي الفصل نتائج التعداد الزراعي بأسلوب غلب عليه العرض النسبي في عدد كبير من الجداول (١٩ جدولا) شملت:

١ ـ المساحة المزروعة والانتاج لكل من المحاصيل الشتوية والصيفية والدائمة مع تفصيل نوعية المحاصيل.

٢ ـ التوزيع النسبي للثروة الحيوانية.

٣ ـ التوزيع الجغرافي للمساحات المزروعة ولانتاج المحاصيل الشتوية والصيفية والدائمة.

٤ ـ توزيع مساحات الحيازات وإعدادها وتوزيعها الجغرافي، ووضع الحائزين وأعمارهم ونوعية الحيازة.

٥ ـ استعمالات الأراضي من حيث المساحة والعدد.

٦ ـ أنماط العمالة من حيث المساحة ونوعية وجنس العمالة.

٧ ـ التوزيع النسبي لمصادر القوى المستخدمة.

٨ ـ التوزيع النسبي لمصادر الري ولنوعية السماد ومخصبات التربة المستخدمة.

وفي الفصل الثاني (٣٩ صفحة) يستعرض المؤلف موضوع حسابات الدخل القومي والذي يمثل ضرورة قومية لأي تخطيط اقتصادي موضوعي. ويستهل المؤلف هذاالفصل بشرح عام لأسلوبي تصوير حسابات الدخل القومي (الوظيفي والتنظيمي)، مع توضيح ضرورة اتباعهما معا عند التطبيق العملي. ويلي ذلك استعراض لكل من الحسابات الأربعة الرئيسية : الناتج المحلي الاجمالي والانفاق ـ الدخل القومي ـ التكوين الرأسمالي الاجمالي ـ المعاملات الخارجية. وقد اشتمل استعراض كل من الحسابات الرئيسية ما يلي :

١ ـ مقارنة معدلات التغير السنوي لأجمالي الحساب ولتفصيلاته، وكذلك دراسة متوسطات معدلات التغير السنوي خلال فترة السنوات الاحدى عشر وعن فترات جزئية لأغراض المقارنة. وكان من المفضل في مثل هذا التحليل استخدام الوسط الهندسي لحساب متوسط مناسيب التغير بدلاً من الوسط الحسابي والذي يعطي نتائج أكبر من الحقيقة.

٢ ـ تقدير دالة الاتجاه العام لاجمالي الحساب باستخدام معادلة من الدرجة الثانية. وجاء تبرير المؤلف لاستخدام هذا النموذج المبسط مستندا الى ارتفاع معامل التحديد الذي يمثل نسبة ما أمكن تفسيره من تغيرات في إجمالي الحساب باستخدام عنصر الزمن، حيث بلغ ٠,٩٨ لكل من الناتج المحلي الاجمالي والدخل القومي، وبلغ ٠,٩١ للتكوين الرأسمالي الاجمالي ولحساب المعاملات الخارجية بلغ ٠,٩٣ للايرادات الجارية و٠,٩٩٧ للنفقات الجارية.
ومما تجدر الاشارة اليه في هذا الصدد نقطتان :

أ ـ عرض المؤلف خمسة رسوم لدوال الاتجاه العام التي تم حسابها، وأشار اليها في سياق حديثه باعتبارها أشكال الانتشار. ومن المعروف ان أشكال الانتشار تشمل عرضاً للنقاط الاحدى عشر وليس للدالة التي يتم توفيقها.

ب ـ أشار المؤلف الى ان دوال الاتجاه العام محسوبة باعتبار سنة الاساس هي ١٣٨٧/٨٦هـ ويلاحظ ان التحليل الاحصائي قد اعتبر هذه السنة مساوية للمقدار ١ وليس صفرا كما هو متبع لسنوات الأساس.

وفي الفصل الثالث والأخير (١٤ صفحة)، يعالج الباحث موضوع الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة، مستهلا الموضوع بتعريفات اساسية، ثم بيان خطوات تركيب الرقم القياسي لتكلفة المعيشة. ثم يشرح المؤلف كيفية حساب الرقمين القياسيين لتكاليف المعيشة في المملكة العربية السعودية، وهما الرقمان الخاصان بمجموعتي متوسط الكسب الشهري ٣٠٠ ريال و٦٠٠ ريال، والتي تم تركيبها في عام ١٣٩٠هـ. عن الأعوام من ١٣٨٢ حتى ١٣٩٠هـ. ويلي ذلك عرض لآخر ما تم تركيبه من أرقام قياسية والذي تم في عام ١٣٩٧هـ عن السنوات من

٩١/٩٠ حتى ٩٧/٩٦هـ. مع مقارنته بالأرقام القديمة من حيث تصنيف الأسر (ثلاث مستويات دخل بدلا من اثنين) وقائمة السلع الداخلة في تركيب الرقم (١٨١ سلعة وخدمة بدلا من ٧٩) واختيار نسب الأهمية (الاعتماد على بحث ميزانية الأسرة بالنسبة للأرقام الجديدة) ومكان تحديد الأسعار (مدينة الرياض في الأرقام الجديدة بدلا من مدينة جدة في الأرقام القديمة). ولم يتغير أسلوب تركيب الأرقام القياسية الجديدة عن القديمة، وهو يمثل رقماً تجميعياً مرجحاً بأوزان ثابتة للفترة كلها. ولم يشر المؤلف الى انه نظراً لأن هذا الرقم يقبل الانعكاس في الزمن ولكنه لا يقبل الانعكاس في العامل، فمن الممكن نظرياً إدماج الرقم القديم مع الرقم الجديد (مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات في تصنيف الأسر وعدد السلع واختلاف الأهمية النسبية والمكان والتي في مجموعها تقلل من دقة نتائج الادماج عمليا)، ولكنه من الممكن أن يؤدي استخدامه في قياس مستوى المعيشة الحقيقي الى بعض الأخطاء. وفي هذا الفصل الأخير من الكتاب يعرض المؤلف الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة التي تم دمجها (القديمة والجديدة باستخدام ٨٣/٨٢ كأساس) عن الفترة الكاملة التي تشمل أربعة عشرة سنة، ويمهد لها دالة اتجاه عام من الدرجة الثانية بنفس الأسلوب الذي سبق له اتباعه في الفصل الثاني، ويبلغ معامل التحديد لها ٠,٩٨٦.

وختاماً، فإن الاحصاءات الاقتصادية التطبيقية في الدول العربية موضوع حيوي من حيث افتقار المكتبة العربية الى مؤلفات فيه. وبغض النظر عن اي نقد لهذا الكتاب سواء من حيث الشمول او من حيث التفاصيل، فإن المؤلف قد أبلى بلاء حسناً في اختيار الموضوع، ويستحق الناشر الشكر والتقدير لاهتمامه بتبني هذا الكتاب. وإنني لأعبر عن ثقتي وأملي في أن يتعاون الناشر والمؤلف منذ الآن للتجهيز لطبعة ثانية للكتاب تكون أكثر شمولاً.

محمد ازهر السماك: البترول العراقي بين السيطرة الاجنبية والسيادة الوطنية

مراجعة : محمد علي داهش

يعتبر النفط أحد المصادر الأساسية المهمة للطاقة في العالم، بل يكاد يكون المادة الرئيسية لانتاج الطاقة، وأهميته كذلك تكمن في استخداماته المتعددة في الكثير من الصناعات. ومهما قيل عن استخدام البدائل للنفط في انتاج الطاقة، فإن مجال هذا الاستخدام سيبقى محدوداً ضمن مجالات خاصة.

إن هذه المادة الاستراتيجية تشكل محور الحركة لتكنولوجيا العصر، وعلى هذا أدركت الدول الصناعية الكبرى أهمية الاستمرار في توريده اليها من المناطق المنتجة له بعد أن أدركت الدول المالكة له أهمية استخدامه في مجالات التنمية الوطنية والقومية وفي تعزيز وتقوية الاقتصاد الوطني وفي تحديد أشكال معينة من العلاقات الدولية بما ينسجم مع تطلعاتها الوطنية والقومية .

ان الوعي الاستراتيجي بأهمية النفط بالنسبة للدول المالكة له في هذه الفترة بالذات، أملى على الدول الامبريالية ان تتجه الى سلوك مختلف الوسائل لضمان وصوله إليها، لا بل أصبح الموقف الدولي من القضايا المطروحة على الساحة العالمية يتحدد من خلال قوة الدولة الاقتصادية، ومن هنا فقد بات على الأمة العربية التي تمتلك امكانيات هائلة من هذه المادة الحيوية أن تلعب دورها في العلاقات الدولية بما يضمن الحقوق القومية لها وتأكيد تطلعاتها المشروعة في استخدامه وتحقيق الاستقلال الوطني والقومي بعيدا عن التبعية والاحتواء وتحديد موقفها المستقل من الصراعات الدولية المعاصرة .

وقد طرح الكثير من الدراسات الاقتصادية وبالذات النفطية منها، وما زال المجال واسعاً لبحث أهمية النفط ودوره المؤثر بالنسبة للأمة العربية والعالم أجمع. والكتاب الذي نعرضه للقارىء الكريم يعتبر واحداً من الكتب المهمة في دراسة نفط العراق، دراسة تحليلية أكاديمية

لهذا المورد الاقتصادي المهم، وعنوان هذا الكتاب [البترول العراقي] «بين السيطرة الأجنبية والسيادة الوطنية» لمؤلفه الدكتور محمد أزهر السماك صاحب البحوث المتعددة في المجال الاقتصادي.

إن هذا الكتاب كما يؤكد المؤلف في مقدمته يعالج موضوعاً حيوياً وهاماً للمعنيين بالدراسات الاقتصادية والجغرافية والسياسية بسواء. وهو يتناول بالبحث والتحليل أهم موارد الثروة في العراق، معتمداً في ذلك على الكثير من الكتب العربية والأجنبية التي اهتمت بموضوع البحث.

الكتاب مقسم الى تسعة فصول مع مقدمة قصيرة وخاتمة تناول فيها المؤلف مختلف مراحل النفط ابتداء من تكوينه عبر القرون السحيقة حتى استخدامه كمادة منتجة للطاقة والكثير من الصناعات.

في الفصل الأول (٧ ـ ٣٥) تناول المؤلف أيكولوجية انتاج البترول العراقي وبحث في:

١ ـ التصور الجيولوجي العام لمناطق البترول.
٢ ـ مناطق الاحتمالات البترولية في العراق وتكوينها الجيولوجي.
٣ ـ توزيع مناطق الانتاج الفعلي في العراق وتكوينها الجيولوجي.
٤ ـ الظروف البيئية المؤثرة في انتاج البترول العراقي.

أما الفصل الثاني (٣٥ ـ ٩٦) فقد طرح فيه المؤلف الامتيازات والاتفاقيات البترولية في العراق، مقدماً الفصل بتوطئة قصيرة ثم بحث الاستعمار والبترول العراقي، إضافة الى دراسة مقارنة لأنماط الامتيازات والاتفاقيات البترولية في العراق منذ بداية القرن الحالي حتى الأول من حزيران ١٩٧٢ طبقا للمراحل التالية:

١ ـ المرحلة الأولى ١٩٢٠ ـ ١٩٤٥.
٢ ـ المرحلة الثانية ١٩٤٦ ـ ١٩٥٨.
٣ ـ المرحلة الثالثة: ١٩٥٩ ـ ١٩٧٢.

وينتهي هذا الفصل ببحث العلاقة بين حكومة الثورة والشركات النفطية التي أرادت ان تعيق مسيرة التحولات الوطنية والقومية لثورة ١٧ ـ ٣٠ تموز القومية الاشتراكية باعلان الثورة قرار التأميم الخالد في الأول من حزيران عام ١٩٧٢.

وجاء الفصل الثالث (٩٧ ـ ١٢٤) ليبحث تطور انتاج البترول في العراق، كيف تطور، وما هي ضوابطه؟ اقليمياً وعالمياً؟ وهل هناك علاقة بين تطور الامتيازات الممنوحة للشركات

البترولية الأجنبية العاملة والاتجاه العام لتطور انتاج البترول في العراق وكذلك العلاقة بين تطور انتاج البترول في العراق وتطور هيكل الاستثمارات للشركات البترولية الأجنبية العاملة فيه، إضافة الى بحث الاتجاه العام لانتاج البترول العراقي وعلاقته بالاحتياطي المؤكد.

في الفصل الرابع (١٢٥ ـ ١٦٢) استعرض المؤلف توزيع الحقول البترولية في العراق من خلال تقديم الصورة الجغرافية العامة لتوزيع الأحواض والحقول البترولية المنتجة في العراق، وقدم دراسة تحليلية مقارنة للتوزيع الجغرافي لانتاج الأحواض والحقول البترولية في العراق.

وفي الفصل الخامس (١٦٣ ـ ٢٢١) قدم المؤلف بحثاً مفصلاً وقيماً لصناعة تكرير البترول في العراق من حيث تطورها، وتقديمه دراسة تحليلية لتركيب صناعة تكرير البترول في العراق، وتوطن هذه الصناعة وتنميتها ومستقبلها والأهمية النسبية لصناعة تكرير البترول في العراق من خلال كتلة الشرق الأوسط وغيره.

وفي الفصل السادس (٢٢٣ ـ ٢٧٠) يبحث المؤلف عن استهلاك البترول العراقي، من حيث تطور العلاقة بين كميات البترول الخام المنتجة والمصدرة والمستهلكة في العراق خلال السنوات ١٩٧١/٣٤، والاستهلاك الداخلي من المنتجات البترولية في العراق والأهمية النسبية المقارنة لاستهلاك العراق من المنتجات البترولية في العراق بالنسبة لأقطار الشرق الاوسط وغيرها، وكذلك الأسواق الخارجية للمنتجات البترولية العراقية والاسواق الخارجية للبترول الخام العراقي، وكذلك تحركات البترول الخام العالمي والعراقي بين عامي ١٩٧١/٦١، والاسواق المنتظرة للبترول العراقي .

أما في الفصل السابع (٢٧١ ـ ٣١٣) فيتحدث المؤلف عن نقل البترول العراقي، حيث يحلل التوزيع الجغرافي لوسائل نقل البترول العراقي عن طريق الأنابيب والنقل البحري، كما يستعرض خلال الفصل دراسة المشروعات النقلية المستقبلية في العراق وعلاقتها بالتوزيع الحالي ويتحدث عن مشروعات النقل بالأنابيب ومشروعات النقل البحري.

أما في الفصل الثامن (٣١٥ ـ ٣٤٠) فيتحدث عن البترول والاقتصاد العراقي من حيث البترول وبرامج التنمية في العراق وتطور التركيب الوظيفي للاقتصاد الوطني ومستقبل العلاقة بين البترول والاقتصاد الوطني.

وفي الفصل التاسع (٣٤٢ ـ ٤٠٣) والأخير يتحدث المؤلف عن البترول والمجتمع العراقي وكونه عاملا في تغيير طبيعة المجتمع العراقي، ويعقد دراسة مقارنة لحال العراق العامة قبل انتاج البترول وبعده وتطور التركيب الاجتماعي لسكان العراق (١٩٧٠/١٩٠٥) كما

يستعرض خلاله علاقة البترول والنمو والتركيب والتوزيع السكاني في العراق، ثم يتحدث عن البترول ونمو المراكز الحضرية في العراق من خلال كون البترول عامل تغيير مباشر في نمو المراكز الحضرية في العراق.

ويختتم الكتاب بتحليل للمشكلات الرئيسية التي تواجه عمليات النشاط البترولي المختلفة في العراق ومستقبلها.

وأخيراً فان هذا الكتاب يعتبر إضافة قيمة للمكتبة الاقتصادية العربية التي هي بحاجة الى مثل هذه الدراسة وغيرها من الدراسات التي تبحث في الثورة الاقتصادية العربية من أجل استخدامها لأغراض المصلحة الوطنية والقومية للأمة العربية .

م . هـ . دور: التخطيط الديناميكي للاستثمار

(لنـدن، كـروم هيلم، ١٩٧٧ ، ١٦٣ صفحة، ٩,٩٥ جنيها استرلينيا .

M.H.I. Dore; **Dynamic Investment planning**, (London CROOMHELM, 1977), 163 pp. £ 9.95.

مراجعة : احمد حمد الله السمان

كلية الاقتصاد / جامعة القاهرة

يمثـل الكتاب، الـذي نعرض لـه في هذه الصفحات ، مراجعـة للرسالـة التي تقـدم بهـا الأستـاذ م . دور للحصول عـلى درجة الـدكتوراة من كليـة (Nuffield) بـأكسفـورد عـام ١٩٧٥ ، بحيث تصبـح صالـحـة للنشر. ويتميـز هذا الكتـاب، وعلى عكس رسـائل الـدكتوراة المـألوفـة ، بالتركيـز الشديـد وعدم الاسهـاب. ومؤلف الكتاب الاستـاذ م . دور يشغل حـاليا وظيفـة استاذ الاقتصاد المساعد بكلية (Nuffield) بأكسفورد بالمملكة المتحدة .

ويعالج الكتاب موضوعاً بـالغ الأهميـة هو التخـطيط الديـناميكي الاستثمار ولقد أصبـح استخـدام أسلوب التخطيط في تخصيص المـوارد ضرورة ملحـة في الدول الآخـذة في النمـو، التي تعاني من شدة نـدرة الموارد المتـاحة لهـا وتعدد الحـاجات الـواجب إشباعهـا . والتخطيط، بصفـة عامة، له ثلاثة مستويات هي :

(أ) التخطيط على المستـوى الكلي، عـلى مستوى الاقتصـاد القومي ويتـركز الاهتمـام هنا، عـلى تحديـد معدل النمـو المستهدف، (ب) التخـطيط عـلى مستـوى القـطاعـات، حيث يتـركـز الاهتمام على تحـديد معـدلات النمو القـطاعية، وتـوزيع الاستثمـارات على القـطاعات المكـونة للاقتصاد، (جـ) التخطيط على مستوى المشروعات، حيث يتم تحديد المعايـير التي بناء عليهـا يتم اختيار المشروعات .

ويتناول الكتاب، الذي بين يدينا، تخطيط الاستثمار على مستـوى المشروع، كـما أنه يعـالج نـوعاً متميـزاً من التخطيط هـو التخطيط الـديناميكي الـذي يدخـل عنصر الـزمن في الاعتبار من

حيث توقيت انشاء المشروع وأيضا توقيت إجراء التوسعات اللازمة لمقابلة نمو الطلب على منتجات المشروع .

ويعالج المؤلف موضوع التخطيط الديناميكي للاستثمار في جزئين :

الأول: نظري .

الثاني: تطبيقي .

وفي الجزء الأول، يتناول المؤلف، باختصار شديد، الأداة الرياضية التي يستخدمها في بناء نموذجه، وهي البرمجة الديناميكية (الحركية)، حيث يوضح بمقال مبسط كيفية استخدام هذا الأسلوب (الفصل الثاني). ويعرض المؤلف، في الفصل الثالث، لمفهوم التخطيط الديناميكي للاستثمار موضحاً الدراسات السابقة في هذا المجال، ويختتم هذا الفصل بوضع نموذج مبسط لتخطيط الاستثمار. ويضع المؤلف نموذجه في صورة محددة، في الفصل الرابع، مرة باعتبار الزمن متغيرا متصلا (Continuoustime) ومرة باعتبار الزمن متغيرا متقطعا (discrete time). أما الفصل الخامس فيوضح لنا برنامج الحاسب الآلي (Flow—chant) اللازم لتقدير معلمات النموذج .

والجزء الثاني هو عبارة عن تطبيق للنموذج، الذي طوره المؤلف، على صناعة الصلب في جمهورية زامبيا. فيعرض الفصل السادس ضرورة وأهمية تخطيط صناعة الصلب في دولة كزامبيا، كما يوضح الطرق التكنولوجية لصناعة الصلب، وايضا التجارة الدولية في الحديد والصلب. ويعرض المؤلف، في الفصل السابع، المعلمات (Parameters) اللازمة للنموذج وكيفية تقديرها. وقد تمكن الاستاذ م. دور من اشتقاق السياسة المثلى للاستثمار في صناعة الصلب في زامبيا، وذلك بناء على افتراضات مختلفة عن المعدل الأسى (exponential rate) للزيادة في الطلب على الصلب، حيث يعرض المؤلف ـ لنا ـ نتائج حساباته في الفصل الثامن. هذا، ولم يكن مستغرباً ان تكون السياسة المثلى التي توصل إليها المؤلف حساسة جدا (Very Sensitive) للقيم الأولية للمعلمات، والمعدلات المفترضة للتغير في كل من : الأسعار والنفقات والطلب. اما الفصل التاسع فهو شبيه بتمرين عن تقويم المشروعات (Project evaluation) حيث استخدم المؤلف أسعار الظل (shadow prices) لتقويم المنافع الصافية للمشروع، ولكنه تجاهل ما يُطلق عليه الخرجانيات (أي الوفورات او الأضرار الخارجية للمشروع externalities) والتي تعتبر عنصراً أساسياً في تقويم المشروعات. أما الفصل العاشر فهو محاولة لتجزئة (disaggregation) صناعة الصلب، حيث عرض المؤلف لأربعة بدائل لكيفية تكوين مجمع الحديد والصلب. وقد أوضح المؤلف أن السياسة المثلى للاستثمار تقتضي ضرورة وجود صناعة

صلب متكـاملة، حيث يؤدي ذلـك الى تعـظيم وفـورات الحجم في جميـع مـراحـل العمليـة الانتاجية.

والكتاب في صورته السابقة، يعتبر محاولة شيقة وممتعة لتطبيق أسلوب البرمجة الدينـاميكية عـلى صناعـة معينة هي صنـاعة الصلب، في دولـة آخذة في النمـو هي زامبيـا، الأمـر الـذي يعني إمكانية استخدام هذا الأسلوب لتخـطيط الاستثمار في الصنـاعات التحـويلية في الـدول الآخذة في النمو. والواقع ان لنا مـلاحظة عـلى عنوان الكتـاب؛ فالعنـوان غير كـافٍ للدلالة عـلى محتوى الكتاب، حيث يلاحظ القارىء انه بحـاجة الى إضـافة عنـوان فرعي، بحيث يصبـح (التخطيط الديناميكي للاستثمار، مع تطبيق على صناعة الصلب في زامبيا).

أما من حيث مدى إضافة المؤلف الى نظرية التخطيط الدينـاميكي للاستثمـار فهو لم يُضف جديداً، كل ما فعله هو تطبيق مـا هو مـوجود في الأدب الاقتصـادي على صنـاعة الصلب مـوضع الدراسة. وبالنسبة للعرض الذي قدمه المؤلف لأسلوب البرمجة الديناميكية يُعتبر مختصـراً للغايـة بحيث لا يكفي لشـرح الأسلوب للطالب المبتدىء، كـما أنه يعتبـر غـير ضـروري للشخص الملم به. هذا ولم يُشر المؤلف في كتابه، الى مقدمـة تعتبر ممتـازة لنظريـة التحكم او السيطرة (R. Dorf-man; An Economic Interpretation of optimal Control Theory», American Econ. Review, December, 1969).

والواقع ان الاضافة الحقيقية للمؤلف تتمثل في الجزء الثاني ، حيث ، بين المناقشـة والعرض، كيفيـة تطبيق النمـوذج الذي طـوره في الجزء الأول، للتـوصل الى القـرارات المثلى لـلاستثمـار في صناعة الصلب في زامبيا، ولا شك ان هذه محاولة شجاعة وتستحق التقدير.

هـذا، وقـد استخـدم المؤلف عـدة طـرق لاشتقـاق قيمـة المعلمـات الأسـاسيـة (Key Parameters)، مثـال ذلـك مـرونـة الحجم، (scale elasticity) (ص ٨٢ من كتـابـه)، فمـرة تم الحصول على التقديرات من مصـادر خارج النمـوذج، ومرة تم الحصـول على التقـديرات بتـوفيق معادلات اتجاه عـام زمني للبيانـات. ونلاحظ ان النمـوذج الذي وصفـه الاستاذ م. دور يفتـرض ان معـدل الزيـادة في الـطلب متغـير خـارجي (exogenous)، وأن هـذا الـطلب تتم مقـابلتـه أولا بـالانتـاج المحلي، أمـا العجـز فيتم استيـراده من الخـارج. ولكن المـلاحظ ان هـذا الافتـراض يتعارض مع الدليل التجـريبي من بعض البلاد (المملكـة المتحدة عـلى سبيل المثـال)، حيث نجد تواجداً بين الطاقة العاطلة (under—utilization) والاستيراد.

ومن المـلاحظ، أيضـاً، ان المؤلف قـد استخـدم أفقـاً زمنيـاً محـدداً (Finite, horizon) ولم يفتـرض عمراً ممتـداً للمشروع، ومـع ذلك، فقـد وجد المؤلف ان السيـاسـة المثلى في السنـوات

القليلة الأولى لا تكون حساسة بدرجة كبيرة للتغيرات في التاريخ النهائي لعمر المشروع. ولا شك ان محاولة استخدام النتيجة التي توصل اليها (Hammond and Mirrlees) على الخطط الملائمة تعتبر غير ملائمة نظرا لعدم اتصاف نموذج الاستاذ م . دور بخاصية التحدب (convexity)، وقد كان المؤلف على وعي تام بذلك .

وإذا نظرنا الى سعر الكتاب وتشطيبه، نجد ان الكتاب مرتفع السعر، فسعره حوالي عشرة جنيهات استرلينية ، بينما يتكون الكتاب من ١٦٣ صفحة ، مما يعني ان سعر الصفحة حوالي ستة قروش . وبناء على هذا السعر المرتفع كنا نتوقع تشطيباً أفضل مما هو عليه . فالواقع ان هناك عدة أخطاء مطبعية ، حتى في الصفحة الأولى من التقديم (Preface)، ففي الفقرة الرابعة من هذه الصفحة نجد الطباعة : (modern contron theory) بدلا من (modern control theory) .

أما بالنسبة لفهرست الأعلام في نهاية الكتاب ، فإن به عدة أخطاء . أنظر على سبيل المثال أسماء (Hammond, Mirrlees) حيث لم يوضح بالدقة الصفحات التي وردت بها هذه الأسماء ، لدرجة أنه أشار الى صفحات غير موجودة بالكتاب مثل ص ١٦٩ !

وبصفة عامة ، نلاحظ ان الكتاب الذي بين يدينا ، يعتبر محاولة ممتازة وتطبيقاً شيقاً ومهماً للغاية لإحدى الأدوات الرياضية وهي أسلوب البرمجة الديناميكية على التخطيط الأمثل للاستثمار في صناعة معينة هي صناعة الصلب في جمهورية زامبيا . ولا شك ان محاولة كهذه تعتبر مفيدة للغاية لأنها تفتح المجال امام إمكانية تطبيق النموذج الذي وضعه الاستاذ م . دور على التخطيط الديناميكي للاستثمار في الصناعات الاساسية في الدول العربية مثل صناعات : البتروكيماويات والمنسوجات والأسمدة والحديد والصلب . . الخ، ولذلك ، فإن الكتاب يعتبر ذا أهمية كبيرة لمخططي التنمية في الدول الآخذة في النمو، كما أنه من الكتب المفيدة لطلبة الاقتصاد الذين يدرسون التخطيط على أساس انه محاولة جيدة لتطبيق النظريات المجردة (ab-stract theories) على العالم الواقعي (real world) .

ندوة
أسبوع التربية الثالث عشر

محمد كمال عالية
معهد التربية للمعلمين / الكويت

أقامت جمعية المعلمين الكويتية ندوة أسبوع التربية الثالث عشر في الفترة ما بين ٢٦ - ٣١ مارس ١٩٨٣ ، ولقد كان محور الندوة يدور حول « التقويم التربوي ودوره في العملية التربوية » . شارك في هذه الندوة ممثلون عن كل من وزارات التربية في دول الخليج والجزيرة العربية ، المنظمات التربوية الدولية والعربية ، إتحادات ، نقابات وجمعيات المعلمين علاوة على المؤسسات التربوية الرسمية وغير الرسمية داخل دولة الكويت . هذا ولقد حضر الندوة عدد من كبار مسؤولي وزارة التربية وأساتذة كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين ونظار وناظرات مدارس التعليم العام والاخصائيين الاجتماعيين وعدد من المدرسين والمدرسات والمهتمين بالقضايا التربوية .

أهداف الندوة :

يمكن تلخيص أهداف الندوة بهدفين أحدهما عام والآخر خاص .

أما الهدف العام فهو الاسهام في نشر التوعية بين المدرسين بخاصة والتربويين والمهتمين بالقضايا التربوية بعامة وتبادل الرأي والخبرة والمشورة مع وفود دول الخليج والجزيرة العربية والدول العربية الشقيقة الأخرى والتوصل الى توصيات تعين المسؤولين متخذي القرار في الحصول على البيانات الوافية والاختيارات المتعددة لتطوير عملية التقويم التربوي .

وأما الأهداف الخاصة فيمكن أن نوجزها فيما يلي :

١ - القاء الضوء على مفهوم التقويم وأساليبه وأهدافه .

٢ - تحديد واقع التقويم التربوي في مراحل التعليم العام .

٣ - تحديد مدى كفاءة الممارسات التربوية الخاصة بالعناصر الرئيسية للعملية التربوية . بما في ذلك الاهداف ، الكتاب المدرسي ، المعلم ، طرائق التدريس ، الطالب ، البيئة التعليمية . . . الخ .

٤ - دراسة نتائج تحصيل الطلبة وتحديد أساليب التقويم وتقديم التوصيات لرفع مستوى أداء الطلبة .

ولتحقيق تلك الأهداف تم الإعلان عن محور أسبوع التربية ومجالاته في الصحف المحلية وعبر الإذاعة والتلفزيون كما زودت جميع الجهات المشاركة بالبيانات الأساسية حول محور ندوة الأسبوع، وصدرت نشرة يومية لنقل أخبار الأسبوع متضمنة المناقشات والزيارات والتعريف بأعضاء الوفود الزائرة .

مسابقة الندوة :

وتشجيعاً للكوادر العاملة في الحقل التربوي أُعلن عن مسابقة حول محور أسبوع التربية تناولت المواضيع التالية :

١ ـ بناء اختبار تحصيلي في إحدى المواد الدراسية في المرحلة الابتدائية .

٢ ـ بناء بطاقة مدرسية لطالب إحدى المراحل التعليمية .

٣ ـ بناء نموذجي لتقويم أداء المدرس .

٤ ـ تصميم نموذجي لقياس اتجاهات التلاميذ نحو أحد المواد الدراسية أو الامتحانات المدرسية بشكل عام أو أية قضية تربوية .

٥ ـ تصميم وبناء نموذج لقياس التكيف الشخصي لطالب المرحلة الثانوية .

٦ ـ الامتحانات الموضوعية : ما لها وما عليها .

ولقد خصصت جوائز مالية للفائزين الخمسة الأوائل .

شعارات الندوة :

ولقد وافق هذا التشجيع وتلك التوعية اختيار شعارات تعبر عن مضمون محور الأسبوع أعلنت على شكل ملصقات في الساحات العامة وفي قاعات المدارس والمعاهد وكلية التربية والشوارع العامة . . . كان من أبرز الشعارات ما يلي :

١ ـ التقويم يستهدف معرفة نواحي القصور لتداركها ونواحي القوة لتأكيدها والاستزادة منها .

٢ ـ التقويم ركن من أركان العملية التربوية .

٣ ـ التقويم عملية تشخيص ووقاية وعلاج .

٤ ـ التقويم عملية مشاركة بين الطالب والمدرس وغيرهما .

٥ ـ الصدق والثبات والموضوعية صفات ملازمة للتقويم التربوي الجيد .

٦ ـ حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا .

٧ ـ التقويم عملية مستمرة لتحسين الأداء .

ولقد دأبت اللجنة الفنية لأسبوع التربية على عقد اجتماعات منتظمة لمتابعة سير الاستعدادات اللازمة لانجاح ندوة الاسبوع بدءاً باختيار محور الأسبوع وتحديد أهدافه ومجالاته وانتهاءً بتقديم التوصيات الختامية .

حفل الافتتاح :

تم افتتاح الحفل تحت رعاية الدكتور يعقوب الغنيم وزير التربية والرئيس الأعلى لجامعة الكويت الذي أكد أن الأسابيع التربوية السنوية التي تقيمها جمعية المعلمين الكويتية تشكل تقليداً من أجمل تقاليدنا التربوية وسيجيء يوم تصبح فيه وثائقها سجلاً أميناً لتطور المسيرة التربوية في الكويت . . . .

ثم ألقى الاستاذ عبد الله الجاسم العبيد رئيس جمعية المعلمين الكويتية كلمة حيّا فيها الضيوف الكرام ورحب بهم أجمل ترحيب مؤكداً على أهمية وضرورة اللقاءات الفكرية وجدوى التعاون المثمر البناء مع وزارة التربية في سبيل تحقيق نهضة علمية رائدة في الكويت العزيز . . . .

ثم ألقى الاستاذ يوسف عبد الرحمن أمين سر الجمعية ومقرر عام أسبوع التربية كلمة جاء فيها أن قضايا التعليم والتقويم ومفاهيم التربية السليمة يجب أن توجه دائماً وأبداً وجهة الخير والبناء لأن الأمة العربية الماجدة تواجه من محيطها الى خليجها أضخم التحديات التاريخية . . . .

وباسم الوفود المشاركة ألقى الدكتور ناجح الراوي رئيس اتحاد المعلمين العرب كلمة قال فيها : إن التفجير الديمغرافي والمعرفي والتقني الذي يشهده عصرنا الحالي وضعَ أعباء ومهاماً جسيمة على التربية الأمر الذي يستلزم أن تلحق به وتسايره بهدف إعداد الانسان الذي يتمكن من التكيف مع المعطيات الجديدة المتغيرة والمتطورة . . .

وعقب هذه الكلمات انتقل الدكتور يعقوب الغنيم وزير التربية وضيوف الندوة الى قاعة المعارض بجمعية المعلمين الكويتية حيث جرى افتتاح المعرض التربوي الثالث الذي تقيمه جمعية المعلمين بمناسبة اسبوع التربية الثالث عشر . . . ولقد أشاد سعادة الوزير بفكرة المعرض وبالجهود المبذولة في إعداده . . . .

بحوث الندوة

عرض اثنا عشر بحثاً خلال فترة اجتماعات ندوة أسبوع التربية كانت موزعة على النحو التالي :

اليوم الاول : السبت ١٩٨٣/٣/٢٦ .

أ ـ الفترة الصباحية :

١ ـ « تقويم الأهداف التربوية من حيث أثرها في العملية التربوية » إعداد لجنة البحوث التربوية بجمعية المعلمين الكويتية .

ب ـ الفترة المسائية :

٢ ـ « تقويم البرامج التربوية في الوطن العربي » إعداد المركز العربي للبحوث التربوية في دول الخليج بالكويت .

٣ ـ « ودقة عمل مقدمة الى ندوة جمعية المعلمين الكويتية حول التقويم التربوي » .

إعداد المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ـ تونس .

اليوم الثاني : الأحد ١٩٨٣/٣/٢٧

أ ـ الفترة الصباحية :

٤ ـ « واقع التقويم التربوي في المرحلة الثانوية ـ نظام المقررات » .

إعداد الاستاذ / عبد الله اسماعيل عبد الله الصقر ناظر ثانوية صباح السالم الصباح .

٥ ـ « التقويم التربوي ودوره في العملية التربوية » .

إعداد الاستاذ / حيدر أسد حسين ناظر ثانوية كعب بن عدي

ب ـ الفترة المسائية :

٦ ـ « دورالتقويم في العملية التربوية » إعداد الدكتور عبد الله بو بطانة ممثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة » اليونسكو ـ باريس .

٧ ـ التقويم التربوي في مرحلتي رياض الاطفال والمدرسة الابتدائية .

اعداد الدكتور جمال حسين الآلوسي ـ جامعة بغداد .

اليوم الثالث : الاثنين ١٩٨٣/٣/٢٨ .

أ ـ الفترة الصباحية :

ـ زيارة الوفود المشاركة لسعادة وزير التربية الدكتور يعقوب يوسف الغنيم .

ـ زيارة الوفود المشاركة لسمو ولي العهد رئيس مجلس الوزراء الشيخ سعد عبد الله السالم الصباح .

ب ـ الفترة المسائية :

٨ ـ «مفهوم التقويم التربوي وأهميته ووظيفته » إعداد الاستاذ / محمد علي جوهر ، والاستاذ محمد جاد عفيفي توجيه اللغة الانجليزية بالكويت .

٩ ـ « تقويم الطالب في مجال تدريس العلوم » إعداد الاستاذ / صلاح الدين الزناتي ـ جامعة قطر .

اليوم الرابع : الثلاثاء ١٩٨٣/٣/٢٩

أ ـ الفترة الصباحية :

١٠ ـ«دراسة مسحية تقويمية لواقع التربية الصحية ولسلامة مناهج المرحلة الابتدائية في دولة الكويت »

إعداد الدكتور / محمود البستان / كلية الطب بجامعة الكويت .

ب ـ الفترة المسائية :

١١ ـ « تقويم تحصيل التلاميذ : مفهومه ، وظائفه ، أسسه ووسائل تطويره »

إعداد الاستاذ / يونس موسى شتات دولة الامارات العربية المتحدة .

حفل عشاء على شرف الوفود المشاركة بندوة أسبوع التربية .

اليوم الخامس : الاربعاء ١٩٨٣/٣/٣٠

أ ـ الفترة الصباحية :

زيارة مدرسة الجزائر الثانوية ـ نظام المقررات والاطلاع على المعرض الفني للأنشطة العلمية المختلفة لطالبات المدرسة .

ب ـ الفترة المسائية :

١٢ ـ « واقع التقويم التربوي في المرحلة الابتدائية من التعليم العام » .

إعداد الدكتور أحمد البستان ـ بالاشتراك ـ مدير مركز بحوث المناهج بالكويت .

اليوم السادس : الخميس ١٩٨٣/٣/٣١

أ ـ الفترة الصباحية :

اجتماعات لجنة الصياغة .

ب ـ الفترة المسائية :

مناقشة مشروع التوصيات .

قرئت مسودة التوصيات فدار حوار ومناقشة بناءة تمخضت عن التوصيات الختامية التالية :

توصيات الندوة :

١ ـ ينبغي أن تكون أهداف التقويم التربوي واضحة ومحددة بحيث تستهدف تشخيص إمكانات وقدرات واهتمامات المتعلم وذلك بهدف مساعدته على أن ينمو الى أقصى حد تسمح به امكاناته ليكون فرداً نافعاً لنفسه ومواطناً صالحاً لمجتمعه .

٢ ـ كما توصي اللجنة بضرورة توفير البرامج العلاجية والتعويضية للضعاف ومراعاة تقديم برامج مختلفة للمتفوقين تتفق وقدراتهم واهتماماتهم .

٣ ـ ينبغي أن يؤكد بأن مفهوم التقويم التربوي ليس مجرد استصدار حكم والانتهاء عند ذلك الحد ، بل هو عملية مستمرة تواكب العملية التربوية في جميع مراحلها وتشمل جميع مكوناتها .

٤ ـ الأخذ بأساليب التقويم التربوي الحديثة التي تسعى الى تقويم الجوانب المختلفة في شخصية المتعلم والمعلم .

٥ ـ التوصية بإعادة النظر في لوائح الامتحانات الحالية والاستمرارية في تطويرها بحيث تتفق مع الاتجاهات الحديثة في التقويم التربوي .

٦ ـ تشكيل لجنة فنية لدراسة أسئلة الامتحانات العامة ونتائج الطلبة وتحليل نتائجها آخذة بالاعتبار ملاحظات لجان الامتحانات بغية تطوير عمليتي التعليم والتعلم بعامة وأساليب التقويم الجيد بخاصة .

٧ ـ ضرورة وضع معايير لتحديد مستويات التلاميذ في بداية العام الدراسي في كل صف حتى يستطيع التقويم في مختلف فترات الدراسة أن يكشف عن مدى تقدم التلاميذ وما حققوه من نمو في المجالات المختلفة ، وتوصي لجنة الصياغة بهذا الصدد ضرورة وأهمية استخدام البطاقة المدرسية التي تعكس نوع وحجم النمو للجوانب المختلفة في شخصية المتعلم .

٨ ـ التأكيد على دور كل من الموجه الفني والمشرف الفني لمساعدة المدرسين في تقويم التلاميذ وتحديد مسئولية كل منهما في هذا المجال .

٩ ـ تضمين الكتب المدرسية وأدلة المعلم نماذج وافية من أسئلة التقويم الموضوعية تتناول الجوانب المعرفية والوجدانية والنفس حركية مع تقديم اقتراحات وارشادات تعين المدرس على كيفية بناء مثل هذه الامتحانات الموضوعية .

١٠ ـ تحديد مستويات الاداء الوظيفي وطبيعة العمل المدرسي المتوقع من المدرس في بداية كل عام دراسي بحيث يتم تحديد الوسائل والأساليب التي ستستخدم في تقويم مستوى أدائه الوظيفي فنياً وإدارياً .

١١ ـ وضع أسس جديدة لتقويم الطالب يتحقق فيها مبدأ الشمول والاستمرار والموضوعية .

١٢ ـ توفير الكتاب المدرسي الذي يحقق أهداف المنهج مع مراعاة تجربته قبل التعميم .

١٣ ـ ضرورة كفاية وملاءمة الامكانات المادية والبشرية في البيئة المدرسية وخارجها بهدف خلق المناخ التربوي الذي يساعد المتعلم على النمو السليم باشباع حاجاته وميوله وارشاده وتوجيهه أكاديمياً واجتماعياً وشخصياً .

١٤ ـ إعداد دورات مكثفة لجميع العاملين في حقل التربية من نظار وموجهين ومدرسين لمساعدتهم على اكتساب المفاهيم والمهارات الاساسية والفرص لتطبيق تلك المفاهيم والمهارات مع مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين من جهة وظروف مدارسهم من جهة أخرى .

١٥ ـ العمل على عقد لقاءات متكررة خلال السنة الدراسية بين أقسام التوجيه والمسؤولين وبحضور بعض المدرسين تناقش من خلالها أحدث الاتجاهات في طبيعة الامتحانات مع عقد ورش دراسية

لمعالجة الاخطاء الشائعة في عملية التقويم ، وتقديم خلاصة وتوصيات لما تسفر عنه تلك اللقاءات على أن توزع على جميع العاملين في الميدان للاطلاع والاستفادة منها قدر المستطاع .

١٦ ـ تزويد المكتبات المدرسية بالمصادر والمراجع العلمية في مجال التقويم لتكون عوناً لجميع المشاركين في عملية التقويم ـ موجهاً وناظراً ومدرساً وطالباً .

١٧ ـ زيادة الاهتمام في مناهج إعداد المعلمين بالتقويم التربوي : أسسه وأهدافه ووسائله مع تدريب الطلاب تدريباً كافياً على إعداد الاسئلة وبناء الاختبارات على اختلاف أنواعها ومستوياتها .

١٨ ـ دراسة انشاء « مصرف للأسئلة » بحيث يشمل نماذج متعددة من الامتحانات المقننة تمد المعلمين والمتعلمين برصيد وافر من الامتحانات استثماراً للجهد والوقت واكتساباً للخبرات المربية في بناء وتطبيق الامتحانات المدروسة والتي يمكن بحق أن تكون نموذجاً يحتذى به مستقبلاً .

١٩ ـ كما توصي اللجنة بضرورة الانسجام بين أساليب التقويم ووسائله من جهة والاهداف المنشودة من جهة أخرى بحيث تتنوع وتتعدد الوسائل والأساليب بتنوع وتعدد الأهداف المرغوب فيها .

٢٠ ـ ضرورة الاستفادة الكاملة من وسائل القياس الحديثة واستثمارها وعملية التقويم بحيث تبنى أحكام التقويم التربوي على ما أسفرت عنه وسائل القياس المتميزة بالدقة والتحديد والموضوعية .

٢١ ـ وتود اللجنة أن تؤكد على أن جميع مكونات العملية التربوية ينبغي أن توجه نحو بناء الإنسان المؤمن بربه والقادر على مقابلة تحديات العصر الحديث بكل ما يعج به من تقدم علمي وتكنولوجي وتغير متسارع في جميع مظاهر الحياة مادياً وثقافياً واجتماعياً وروحياً وعلمياً .

ندوة
الحركات الدينية المتطرفة

كمال المنوفي
قسم العلوم السياسية / جامعة الكويت

عقدت هذه الندوة في المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية بالقاهرة في الفترة ١٢ - ١٣ مايو ١٩٨٢ بدعوة من رئيس مجلس ادارة المركز. وقد حضرها عشرون مفكرا وأستاذاً جامعياً وباحثاً مصرياً قدموا جميعاً « اوراقاً » اهتمت بتسليط الضوء على الجماعات الدينية المتطرفة في مصر من الزوايا التالية :

١ - تحديد هذه الجماعات.
٢ - العوامل التي أدت الى ظهورها.
٣ - مدى اتساق رؤ اها مع الفكر الاسلامي الصحيح.
٤ - مداخل علاج المتطرف الديني.

أولا : ماهية الجماعات الدينية

عرضت لهذه القضية بشكل واضح ومباشر ورقتان. وقد أفادت الورقة الأولى بوجود أربع مجموعات دينية في مصر هي : السلفيون الذين يرون في التربية الدينية للأفراد السبيل الى إقامة الدولة الاسلامية ويرفضون منازلة السلطة باليد واللسان وينكرون موقفها بالقلب ليس غير، الأخوان المسلمون الذين دفعتهم التجربة القاسية الى التخلي عن فكرة الاغتيال مع الاقتصار على الدعوة باللسان لهداية الناس الى الحق؛ والمسلمون الذين يعرفون إعلاميا بجماعة التكفير والهجرة ويطرحون مقولة النضال ضد الدولة الكافرة؛ وأخيرا جماعة الجهاد التي تعتبر قتال الكافرين الوسيلة الوحيدة لاقامة الدولة الاسلامية. أما الورقة الثانية فقد تصدت لوصف فكر جماعة الجهاد من واقع كتاب «الفريضة الغائبة» وتقييم هذا الفكر في ضوء رؤ ية كاتبها للاسلام ورأيه في الفكر السياسي الاسلامي .

ثانيا : سياق ظهور الجماعات الدينية :

كان هناك شبه إجماع في الندوة على أن ظهور الجماعات الدينية هو نتاج «بيئة اجتماعية» ذات مواصفات معينة . فقد تضافرت متغيرات عديدة لايجاد البيئة التي أفرزت هذه الجماعات في السبعينات .

١ ـ هزيمة ١٩٦٧ بما خلفته من آثار نفسية سيئة ، وما كشفت عنه من مواطن ضعف أساسية في نظام الحكم . فالظرف التاريخي الذي ساد المجتمع المصري غداة حرب يونيو هو ظرف تاريخي خاص . إذ جسد في نظر الكثيرين فشل المنهج الاشتراكي في تحقيق طموحات المجتمع وتأكيد كرامته الوطنية ، ولم يبق إذن سوى العودة الى تعاليم الاسلام .

٢ ـ الانفتاح الاقتصادي بالشكل الذي تم به رتب آثاراً اجتماعية ونفسية بالغة الخطورة : اتساع الهوة بين الأغنياء والفقراء ، واشتداد وطأة الحياة على الطبقات الفقيرة ، واتساع نطاق الفساد والافساد ، واهتزاز القيم والمعايير الاجتماعية وتولد حالة من الاغتراب والاحباط .

٣ ـ إغلاق مسالك التعبير الشرعي عن الرأي وغياب الحوار العقلي الواعي بين الحاكم والمحكوم مع اعتصام الأول بسلاح القهر في تعامله مع الثاني . ومعلوم ان القهر خليق بتغييب العقل وبذر بذور التطرف . إن التعامل بين السلطة والجماعات لم يحكمه منطق العقل بإزاء العقل ، بل منطق القوة بإزاء القوة .

٤ ـ استخدام الدولة لسلاح الدين من أجل تبرير شرعية بعض مؤسساتها وضرب القوى السياسية المناوئة . فقد اتجه النظام في مطلع السبعينات الى تشجيع التيار الديني كوسيلة لضرب التيارات الناصرية واليسارية . وكان التشجيع أكثر للعناصر الراديكالية ، ومعظمها من الشباب ، لكونها أقدر على الحركة خصوصا في الأوساط الطلابية .

٥ ـ اختفاء القيم العامة . فبعد الانتقال من المرحلة الوطنية الى المرحلة الاشتراكية الى المرحلةالانفتاحية ، وجد المصريون أنفسهم ، خاصة الشباب ، غير قادرين على الانتماء لقيم لا تنبع من واقع الحال المباشر . وزاد الأمر خطورة امتحان السلام الذي فقد معه الناس والشباب مرمى مناسباً يصوبون اليه طاقاتهم العدوانية . في مواجهة هذا الفراغ ، كان على الشباب ان يبحث عن قيمة «تستأهل» سرعان ما وجدها في الدين بشكله المتاح ضد «الشيطان» والمجتمع المنافق الكذاب .

٦ ـ التنشئة الاجتماعية الأبوية تفرز قيماً تخدم التطرف بوجه عام من قبل تكريس مفهوم التبعية في العلاقات الانسانية ، وقيم الخضوع والولاء للقائد وعدم القبول بالتسامح الفكري

المتبادل. كما أن طريقة التعليم التلقينية تدرب العقل على التسليم، واذا اعتاد العقل على ذلك، يفضل ان يستسلم لبضاعة مضمونة وثمينة. وليس أضمن ولا أثمن من المسلمات الدينية.

٧ ـ الغلو في التغريب، وما أفضى اليه من تعميق التناقض بين القديم والجديد.

٨ ـ العوامل الخارجية مثل الثورة الايرانية وظهور المملكة العربية السعودية كعامل مؤثر في السياسة العربية.

ثالثا : فكر الجماعات الدينية

ذهب المشاركون الى ان الجماعات الدينية قد بلورت عدداً من المفاهيم تجد مصادرها بين المفكرين الأقدمين عند ابن تيمية والخوارج بفرقهم المتعددة، وبين المفكرين المحدثين عند ابو الأعلا المودودي وسيد قطب، مع التسليم بأن لكل جماعة بعض الاضافات او التحفظات الخاصة.

هناك أولا فكرة الحاكمية؛ أي الحكم بما أنزل الله ورفض القوانين الوضعية وتحريم العمل في مؤسسات الدولة والتقاضي امام المحاكم وإنكار حق الجماعة في التشريع.

وهناك ايضا فكرة الجاهلية والتكفير. فالمجتمع المعاصر مجتمع جاهلي. إلا أن بعض الجماعات تكفر الحكام فحسب، بينما يذهب البعض الآخر الى تكفير الحكام والمحكومين. ثم هناك مفاهيم الاعتزال والهجرة والعنف. فلا بد ان تقوم جماعة مسلحة تواجه المجتمع الجاهلي وتفرض الحكم الاسلامي. ويتحقق ذلك عن طريق الانفصال عن المجتمع الكافر وهجرته كضرورة شرعية لنصرة الدين كما تفهمه الجماعات الدينية، ثم مواجهة هذا المجتمع بالعنف اذا اقتضى الأمر.

وأخيراً، تسيء الجماعات الدينية الظن بالعلم والحضارة الحديثة. كما تنظر الى المرأة من منظور ضيق قوامه الجنس والتجهيل في شؤونها العبادية والعادية جميعا.

إن التطرف الذي تنطوي عليه هذه المفاهيم يصعب فهمه بمعزل عن طبيعة المنهج الذي تتمسك به الجماعات الدينية في التعامل مع آيات القرآن والأحاديث النبوية. فهي تنتقي آيات وأحاديث معينة وتعتمد في تفسيرها على التمسك المطلق بحرفيتها دون اعتبار سواء لمقاصد الاسلام العامة او لأسباب النزول او الفرق بين النصوص القطعية والظنية. كما يقوم المنهج على الغلو في الفهم بما يجافي اعتدال وقصد الاسلام.

رابعا : مداخل علاج التطرف الديني :

ابتداء نوهت كثير من الأوراق الى قصور منهاج الحكومة في التعامل مع الجماعات الدينية. فلجوء الحكومة الى البطش بالجماعات لا يقدم حلا لأنه يدفعها الى السرية والنزول تحت الأرض مما يخلق التربة الملائمة لنمو الأفكار المتطرفة والتفسيرات المشوهة والسطحية للأمور. كذلك فإن قيام الحكومة بزيادة جرعة المادة الدينية الاعلامية ومضاعفة المقررات الدينية في المدارس لا يقدم حلا حيث سيظل القائمون الرسميون على أمر الدين في واد، والجماعات الدينية في واد آخر.

لقد أجمع المشاركون في الندوة على ان علاج ظاهرة التطرف الديني يجب ان ينطلق من كونها ظاهرة بنائية، وبالتالي يجب ان يكون العلاج متعدد المداخل :

١ - التطبيق الديمقراطي الصحيح. فلا بد من تكريس تقاليد الحوار الواعي بين الحاكم والمحكوم، وتوفير مناخ موضوعي للحوار بين التيارات السياسية المختلفة، وفتح الحوار الديني الصريح مع الشباب نظريا وتطبيقيا، وتهيئة السبل أمام الجماعات الدينية فكريا للتعبير عن آرائها، وبناء مؤسسات للمشاركة الجماهيرية الفاعلة في توجيه مسار المجتمع. انه لا حل للتطرف بدون حرية الفكر وحماية المفكرين الأحرار.

٢ - التحرك الجاد نحو تجديد الفكر الاسلامي او تطوير التصورات الفقهية والتطبيقية للاسلام على أساس من السماحة الفقهية، وبهذا الصدد، طالب البعض باعادة النظر في الكثير من المسلمات الدينية المتعلقة بالمفاهيم القرآنية ودراستها من جديد على أساس من الفهم السليم الواعي، وإبراز مواطن الخلل والانجراف في فكر الجماعات الدينية. وعلى الأزهر الشريف يقع العبء الأكبر في هذا المجال شريطة ان يعطى الضمانات لكي يعمل في استقلال تام عن السلطة وأن يدلي رجاله في القضايا المطروحة بآرائهم بكامل الحرية.

٣ - المجاهرة بتطبيق الشريعة الاسلامية والبدء في اتخاذ الاجراءات الكفيلة بهذا دون خشية من اعتراض أحد. ومن شأن هذا امتصاص فورة الجماعات الدينية وتحييد أغلب اعضائها وتلافي قيام المبررات لتكفير السلطة .

٤ - إعادة النظر في السياسات الاقتصادية والاجتماعية بحيث تقترن زيادة الانتاج بأقصى ما يمكن من عدالة توزيعية ويختفي تدريجيا الاستفزاز الاجتماعي بشتى صوره، ويتحقق التوازن بين الأجر والعمل المنتج وبين حجم التضحية ومقدار الاثابة. ومن شأن ذلك استبدال الشعور بالانتماء والمواطنة مكان الشعور بالاغتراب والاحباط.

الحلقة الدراسية
الخاصة برعاية المعوقين

رضوان الامام
معهد التنمية الفكرية / دمشق

بناء على الدعوة الموجهة من حكومة الجمهورية العربية السورية بالتعاون مع منظمة اليونيسف ، الى الأقطار العربية والهيئات العربية والاقليمية والدولية المتخصصة لحضور الحلقة الدارسية الخاصة برعاية المعوقين ، عقدت هذه الحلقة في دمشق ما بين ١٩ ـ ٢٢ نيسان ١٩٨٢ .

افتتح الحلقة السيد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بكلمة شدد فيها على حقوق المعوقين وأهمية مشاركتهم في التنمية ، واختتمها بمناشدة المشاركين للتوصل في بحوثهم ومناقشاتهم إلى وضع أسس صحيحة لاستراتيجية عربية تواجه مشكلة المعاقين في الوطن العربي .

ثم تلاه رئيس اللجنة التحضيرية للحلقة ورئيس الوفد السوري فشرح كيف أن سورية تتابع باستمرار رعاية الانسان المعوق .

وبعدها تحدث مندوب منظمة التحرير الفلسطينية نيابة عن الوفود العربية المشاركة فبين اهتمام الثورة الفلسطينية برعاية المعوقين من أبنائها كجزء من العمل الهادف إلى وقاية الشعب الفلسطيني من الانزلاقات الاجتماعية التي تتعرض لها الشعوب في محنها .

ثم تحدثت مندوبة منظمة اليونيسف موضحة أهمية الرقابة في تجنيب أبناء المجتمع من الإعاقة ، وناشدت المشاركين أن يتواصلوا إلى توصيات قابلة للتنفيذ .

وأخيراً تكلم مندوب المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم فأكد حرص المنظمة على إقامة الدورات والحلقات الدراسية لبحث المواضيع ذات الاهتمام المشترك قصد تطوير الخدمات التربوية للمعوقين في أقطارنا العربية .

وبعد استراحة قصيرة بدأت جلسات العمل التي شارك فيها وفود كل من الدول العربية التالية :

دولة الأمارات العربية المتحدة ـ الجمهورية التونسية ـ منظمة التحرير الفلسطينية ـ دولة الكويت ـ المملكة المغربية ـ لبنان ـ جمهورية اليمن الديمقراطية ـ الجمهورية العربية اليمنية ـ الجمهورية العربية السورية .

كما شارك في أعمالها ممثلون عن المنظمات العربية والدولية التالية :

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (أليكسو) .

الاتحاد العربي للهيئات العاملة في رعاية الصم والبكم ـ رابطة الأخصائيين الاجتماعيين ـ المنظمة الدولية لرعاية الأطفال (اليونيسف) ـ منظمة اليونسكو ـ اتحاد جمعيات رعاية الصم والبكم ـ إتحاد جمعيات رعاية المكفوفين ـ الاتحاد العربية للهيئات العاملة في رعاية الصم والبكم .

وقد تم في الحلقة الاستماع إلى المحاضرات التالية :

١ ـ الأطفال المعوقون من عمر ما قبل المدرسة :
للاستاذ نعيم الرفاعي : كلية التربية : جامعة دمشق .

٢ ـ الأساليب الاجتماعية والتربوية الأساسية للوقاية من الإعاقة :
للدكتورة نجوى قصاب جسن : كلية الآداب : جامعة دمشق .

٣ ـ الوسائل الصحية الأساسية للوقاية من الإعاقة :
للدكتور خالد مارديني : رئيس دائرة الأمومة والطفولة وتنظيم الأسرة في وزارة الصحة .

٤ ـ الكشف المبكر عن الاعاقة وتشخيصها والعناية بالأطفال المعقوين في عمر ما قبل المدرسة .
للدكتور أسعد الأسطواني : مدير الأبحاث والتخطيط في وزارة الصحة .

٥ ـ العناية بالأطفال المعوقين داخل الأسرة :
للدكتورة وحيدةالعظمة :أخصائية في طب الأطفال .

٦ ـ تكوين الاطارت اللازمة لخدمة المعوقين :
للاستاذ محمد الراجحي : خبير في المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .

٧ ـ المنطلقات النظرية والأسس المنهجية لمهمات المؤسسات الاجتماعية في الوقاية والتشخيص والعناية بالمعوقين :
للدكتور صفوح الأخرس : كلية الآداب ـ جامعة دمشق .

٨ ـ مهمات المؤسسات التربوية المتعلقة في الوقاية والتشخيص والعناية في الأطفال المعوقين في مرحلة ما قبل المدرسة :

للاستاذ فايز شالاتي : كلية التربية ـ جامعة دمشق .

٩ ـ مهمات المؤسسات الصحية المختلفة في الوقاية والتشخيص والعناية بالأطفال المعوقين .

للدكتور هشام برهاني : مدير الصحة المدرسية ـ .

١٠ ـ أساليب التنسيق فيما بين المؤسسات الاجتماعية والتربوية والصحية وتحقيق التكامل بينها في مجال الوقاية والتشخيص والعناية بالأطفال المعوقين :

للاستاذ محمد بركات : مدير عام مؤسسات الرعاية الاجتماعية في لبنان .

١١ ـ مشكلة الإعاقة وبرامج التأهيل الاجتماعي للمعوقين وأساليب دمج المعاق في المجتمع :

للدكتور عثمان فراج : ممثل منظمة اليونيسف في الخليج .

١٢ ـ اتجاهات حديثة نحو المعاقين : للدكتور كينيث ايكلاندا ـ خبير من منظمة اليونسكو .

١٣ ـ المعوق والمجتمع في الشريعة الاسلامية :

للاستاذ سعدي أبو جيب : مستشار في محكمة النقض .

١٤ ـ الأسرة كاطار نفسي للإعاقة : للاستاذ عدنان سبيعي : جامعة دمشق .

١٥ ـ المعوق مشكلة أم مسؤولية : الاستاذة بثينة الخير : وزارة التربية .

١٦ ـ مشكلة المعوقين وآفاقها في القطر العربي السوري وفي الوطن العربي : مديرية الخدمات الاجتماعية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

كما قُدِّمَتْ للحلقة الدراسات التالية ووزعت على المشاركين :

١ ـ دراسة تكاملية لظاهرة التخلف العقلي : للاستاذ علي جبير : سورية « نشرت في مجلة المعلم العربي » .

٢ ـ رعاية الأطفال المتخلفين عقلياً في سورية وأسباب التخلف العقلي :

للاستاذ رضوان الامام : سورية « نشرت في مجلة العلوم الاجتماعية » العدد الأول ـ السنة العاشرة ـ آذار ١٩٨٢ .

٣ ـ أساليب تسهيل عمليات دمج الطفل المعاق في المجامع :

للاستاذ عبد اللطيف الريس : الأمارات العربية .

وقد ناقش أعضاء الحلقة مختلف جوانب مسألة الأطفال المعوقين ممن هم دون سن الدراسة من حيث الوقاية والكشف المبكر والتشخيص ، والتطرق إلى كل ما يهم في رعاية المعوقين بشكل عام ، وتحسين أحوالهم والتشديد على ما للاسرة من أهمية في هذا الصدد .

وبهذه المناسبة تم تنظيم معرض فني ضم أعمالاً للمعوقين ، وحفل تمثيلي وموسيقي قُدِّمَتْ فيه مواهب عديدة من المعوقين . وزيارة لمعهد التنمية الفكرية في قدسيا ،للاطلاع على تنظيمات وسير العمل والرعاية فيه .

واختتمت الحلقة أعمالها مساء يوم الخميس ٤/٢٢ بعد أن اتخذت توصيات عديدة ـ علاجية ووقائية ـ تتعلق بالنواحي الصحية والاجتماعية والتربوية وفي نطاق العمل الفلسطيني ، وعامه . وهي تتلخص على النحو التالي :

١ ـ في النواحي الصحية :

ضرورة الإبلاغ عن حالات الإعاقة في دور التوليد والمراكز الصحية ، والعناية بالأم ، والطفل واللقاحات ، والتغذية ، وأمراض المهنة ، والمحافظة على صحة البيئة ، وتجنب الزواج من الأقارب ، والتشديد في الفحص الطبي قبل الزواج ، وتوعية الأم أثناء الحمل وزيادة دور الرعاية بالأم والطفل والمستوصفات وتجهيزها بالاختصاصيين والمعدات وكذا المستشفيات وتسهيل عمليات الاسعاف لديها ووضع السيارات اللازمة لذلك ، وتنظيم سجلات خاصة للإعلام عن حالات الإعاقة ، ومكافحة الإدمان على المخدرات والمشروبات ، وإيجاد وحدات صحية متنقلة للمعالجة الفورية في الحوادث . وفتح فروع في مشافي الأطفال لتقويم عيوب النطق والكلام والتناسق الحركي وتشوهات الهيكل العظمي ، وأقسام خاصة للطب النفسي والعقلي ، وتوفير الأودية وأغذية الأطفال بأسعار مقبولة ، وفرض الرقابة في تداول الأدوية ، والاهتمام بتقديم الخدمات للأطفال متعددي الإعاقة . ومناشدة مجلس وزراء الصحة العرب للعمل على إنشاء مصنع للأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية ، ومركز للبحوث الطبية المتعلقة بالإعاقات .

٢ ـ في النواحي الاجتماعية :

الاهتمام بحملات توعية عامة لتجنب الزواج من الأقارب ، والزواج المبكر ، والفحص قبل الزواج ، وإحداث مراكز للتوجيه الأسري ، وعيادات نفسية ، وتوعية أولياء الأمور عن الإعاقات وكيفية الوقاية منها ، وتغيير نظرة المجتمع إلى الإعاقة والمعوقين وضرورة الإبلاغ عن حالات الإعاقة بوقت مبكر . وتوعية الأسرة لتقبل الطفل المعاق وتأسيس جمعيات لهم وتمتين الروابط بينهم وبين مدارس أولادهم المعاقين ، وتأسيس مراكز التوجيه الخاصة بتربية المعاقين لتقديم المشورة للآباء ، والأخذ بنظام المربي الزائر . والابتعاد عن مؤسسات الرعاية الداخلية الكبيرة أو عزل المعاق عن أسرته (إلا في الضرورة) ، والتوجه لدمج الطفل المعاق في المدارس العادية بعد توفير الإمكانيات اللازمة . والامتداد بالخدمات للمعوقين في المناطق الريفية والأسر التي يضطر الوالدين للغياب عن البيت .

٣ ـ في النواحي التربوية :

الاهتمام بدارسة أسباب التسرب ، والتخلف الدارسي ، والأطفال بطيئي التعلم ، وتدعيم أقسام الصحة المدرسية بالعناصر المؤهلة ، والاختصاصية اللازمة للفحص الطبي المستمر لكافة تلاميذ المدارس للكشف المبكر عن أي إعاقة . ودعم الجانب الوقائي في برامج الصحة المدرسية وتوسيع عمله إلى دور الحضانة ورياض الأطفال ، وإحداث قسم للصحة النفسية لمعالجة الأطفال الذين يعانون أزمات او اضطرابات مختلفة .

وتطوير مناهج إعداد المعلمين بحيث تتضمن مواد مكثفة عن التربية الخاصة لتخريج معلمين للتربية الخاصة بفئات المعوقين ، وإدخال موضوعات خاصة عن المعوقين وأساليب التعامل معهم ضمن مناهج المرحلة الابتدائية بغية تهيئة الأطفال لتقبل المعاقين في المجتمع والتعرف على أساليب التعامل معهم ومساعدتهم ، وإحداث صفوف للتربية الخاصة ضمن دور الحضانة ورياض الأصفال والمدارس الابتدائية ، لتعليم الأطفال المتأخرين دراسياً أو المصابين بإعاقات خفيفة وإدخال الخدمة الاجتماعية والنفسية في كافة المدارس ، وتجربة الصف المدعم والمعلم المدعم في المدارس الابتدائية ، والاهتمام بتزويد حدائق الأطفال بالألعاب التي يمكن استخدامها من قبل الأطفال المعوقين .

٤ ـ في مجال العمل الفلسطيني :

توفير فرص التدريب للشباب الفلسطيني في النواحي الطبية والرعاية الاجتماعية والتربوية في البلاد العربية ، وتقديم المساعدات الفنية والمعنوية إلى المؤسسات الاجتماعية ومراكز تأهيل المعاقين في الأرض المحتلة ، وتوفير المستلزمات والاجهزة الطبية للمؤسسات المنشأة لخدمة المعاقين ، ودعمها مالياً عن طريق إصدار طابع بريدي مثلا يعود ريعه لها .

٥ ـ التوصيات العامة :

١ ـ رفع توصية إلى الجامعة العربية لاعتماد الأسبوع الأخير من شهر نيسان أسبوعاً عربياً للمعوقين .

٢ ـ الاهتمام باختيار العاملين في مجال المعوقين وإعدادهم وتدريبهم ومنحهم الحوافز اللازمة وحث الجامعات العربية ودور المعلمين على إنشاء أقسام خاصة لإعداد الأطر اللازمة لهذا الغرض .

٣ ـ تبادل المعلومات بين الدول العربية في مجال المعوقين .

٤ ـ الدعوة لإنشاء صندوق إقليمي لدعم وتشجيع البحوث المرتبطة بأسباب الإعاقة والوقاية منها وأساليب التأهيل ودمج المعوق بالمجتمع .

٥ ـ إعادة النظر بالتشريعات الحالية بفرض تطويرها في كل ما يتعلق بمشكلة الإعاقة وضمان حقوق المعاقين وتأهيلهم وتشغيلهم .

٦ ـ تنسيق الخدمات الاجتماعية اللازمة لرعاية المعاقين ، وإيجاد الهيئات اللازمة لهذا الغرض ، وذلك على المستويين القطري والقومي .

٧ ـ تدعيم الأجهزة المختصة بالإشراف على رعاية المعوقين في الدولة .

٨ ـ وضع شروط معينة عند الترخيص للأبنية والمنشآت الرسمية والمرافق العامة بحيث يؤمن سهولة استخدامها من قبل المعوقين . والعناية بتوفير الأبنية المناسبة لمعاهد ومدارس المعوقين ، وتكييف الأبنية والمرافق العامة الحالية ليستفيد منها المعوقون .

٩ ـ إغناء المكتبة العربية بالمراجع الخاصة بالمعاقين وذلك من حيث التأليف والترجمة والنشر .

١٠ ـ السعي لتخصيص أماكن محدودة في الشوارع لعبور المعوقين ، وتسهيل إمكانات تنقلهم ، وتطوير الإشارات الضوئية الخاصة بممرات عبور المشاة ، بحيث تتضمن إشارات خاصة لعبور المعوقين (إشارات صوتية مثلا للمكفوفين) .

١١ ـ التأكيد على تكييف بعض الآلات والأدوات والمعدات المستعملة في الصناعة بحيث يمكن استخدامها من قبل المعوقين تسهيلاً لتأمين تشغيلهم ودمجهم بالمجتمع .

١٢ ـ تشجيع ممارسة المعوقين للأنشطة الثقافية والفنية والاجتماعية والرياضية ، وتنظيم فرق رياضية منهم ، ومخيمات للأطفال .

١٣ ـ فرض المراقبة الشديدة على الأطفال في دور الحضانة ورياض الأطفال ، واختيار الأثاث في هذه المؤسسات للحيلولة دون تعرض الأطفال فيها لإصابات تؤدي إلى إعاقتهم .

١٤ ـ تنظيم برامج زيارات يقوم بها الأطفال لمعاهد المعوقين وذلك لتعويدهم تقبل هؤلاء في المجتمع وتقديم المساعدة لهم ، وبالتالي إعداد برامج زيارات للمعوقين إلى البيئة الخارجية بمختلف نواحيها .

١٥ ـ تجنيد الوسائل الضرورية للاعلام عن الإعاقة والخدمات الأساسية لرعاية المعوقين (كالتلفزة والاذاعة والصحافة والنشر والتوزيع) .

١٦ ـ إشراك المعوقين في اللجان المختصة باتخاذ القرارات ومناقشة التشريعات والبرامج المتعلقة بشؤونهم .

١٧ ـ الوقاية من الكوارث والحروب ، والحد من الآثار الناجمة عنها .

١٨ ـ تشكيل لجان من الجهات المختصة في كل بلد عربي لدراسة هذه التوصيات والعمل على اتخاذ الاجراءات التشريعية والتنظيمية اللازمة لتنفيذها .

ندوة
الوحدات المساعدة
في الاجهزة الحكومية

محمد شاكر عصفور
معهد الادارة العامة/ الرياض

عقد في معهد الادارة العامة بالرياض خلال الفترة من ١٩ ـ ٢١ جمادى الثانية ١٤٠٣هـ، الموافق ٢ ـ ٤ أبريل ١٩٨٣م، ندوة الوحدات المساعدة في الأجهزة الحكومية، وقد حضرها عدد كبير من موظفي الدولة، ولا سيما من مديري إدارات شؤ ون الموظفين، والشؤ ون المالية، ومراكز الاتصالات الادارية، ووحدات التخطيط والميزانية والمتابعة، والتنظيم والادارة .

أهداف الندوة :

حددت أهداف هذه الندوة بما يلي :

١ ـ التعرف على مفهوم الخدمات المساعدة، ودور الوحدات التي تقوم بها، وأهميتها في العملية الادارية .

٢ ـ إظهار علاقة الوحدات المساعدة، بالوحدات الأخرى، في الاجهزة الحكومية .

٣ ـ التعرف على الوضع الراهن للوحدات المساعدة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية .

٤ ـ مناقشة الوسائل التي تؤدي الى تحديد دور هذه الوحدات، وموقعها التنظيمي، واقتراح الوسائل التي تؤدي الى تطويرها .

٥ ـ الوقوف على المشكلات والصعوبات المرتبطة بالوحدات المساعدة، وما يمكن ان يطرح من حلول في هذا الشأن .

موضوعات الندوة : نوقشت في هذه الندوة الموضوعات التالية :

١ ـ مفهوم الخدمات المساعدة، ودور الوحدات التي تقوم بها، وأهميتها في العملية الادارية، للاستاذ علي العبيد أحمد، عضو هيئة التدريس بالمعهد.

٢ ـ الوحدات الادارية المساعدة والوحدات الاستشارية . مسمياتها ومواقعها التنظيمية ، للأستاذ عبد الإله المؤيد ، مدير عام الادارة المركزية للتنظيم والادارة بوزارة المالية والاقتصاد الوطني .

٣ ـ إدارة التخطيط والميزانية والمتابعة كإحدى الادارات المساعدة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، للواء الركن يوسف ابراهيم السلوم ، مدير عام المصانع الحربية .

٤ ـ إدارة شؤ ون الموظفين بالوحدات الحكومية نحو التطور والفعالية . للأستاذ عبد المنعم الركابي ، مستشار بالديوان العام للخدمة المدنية .

٥ ـ إدارة الخدمات المكتبية ، للأستاذ محمد الغزالي عبدالله ، عضو هيئة التدريس بمعهد الادارة العامة ـ الرياض .

٦ ـ ظاهرة انتشار اللجان في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، للأستاذ خالد الثلج ، عضو هيئة التدريس بمعهد الادارة العامة ـ الرياض .

نتائج وتوصيات الندوة :

استهدفت الندوة ، الوصول الى وضع توصيات ، تساعد على تحسين الخدمات التي تقدمها الوحدات المساعدة في الأجهزة الحكومية ، وبعد مناقشة البحوث التي قدمت لها ظهر عدد من التوصيات والنتائج التي توصل إليها المشتركون ، وهي كمايلي :

١ ـ تجميع كافة الأنشطة الادارية والمالية على مستوى كل جهاز حكومي في كيان واحد تحت مسمى الادارة العامة للشؤ ون الادارية والمالية ، بغض النظر عن تعدد الوحدات التنفيذية التي يتكون منها الجهاز ، على أن تضم الوحدات التالية :

أ ـ شؤ ون الموظفين وتتكون من :
- التوظيف
- النفقات والرواتب
- علاقات الموظفين
- التدريب .

ب ـ الشؤ ون المالية وتتكون من :
- الحسابات
- المشتريات
- المستودعات

جـ ـ الخدمات العامة وتتكون من :
- الحركة

- الصيانة
د- الخدمات المكتبية وتتكون من :
- الاتصالات الادارية
- النسخ والتصوير والطباعة
- المحفوظات .
هـ - الخدمات الصحية والتعليمية في الأجهزة التي لا تكون هذه الخدمات هدفها الأساسي .

٢ - يرتبط مركز المعلومات بوكيل الوزارة ، وفي حالة تعدد الوكلاء فإنه يرتبط بالوزير ، ويقاس على ذلك المصالح الحكومية والمؤسسات العامة .

٣ - ترتبط العلاقات العامة بمكتب الوزير .

٤ - ترتبط الادارة العامة للشؤون الادارية والمالية بالوزير في الوزارات التي تضم اكثر من وكيل وزارة ، وكذلك الحال بالنسبة للمصالح والمؤسسات العامة . أما في حالة وجود وكيل وزارة واحد فترتبط به .

٥ - ترتبط كافة الوحدات الاستشارية ، كوحدة التخطيط والمتابعة ، ووحدة التنظيم والادارة ، ووحدة البحوث ، ووحدة الشؤون القانونية ، ووحدات الاستشارات الفنية ، بالمسؤول الأول في الجهاز .

٦ - ضرورة توحيد مسميات الوحدات المساعدة بنوعيها في الأجهزة الحكومية وتحديد مجالات عملها .

٧ - تُدرس اللجان في الأجهزة الحكومية بشكل شامل ، وتحدد الضوابط والمعايير التي تحكم تشكيلها .

٨ - اعتماد هيكل تنظيمي موحد لادارات شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية الكبيرة ، وتحديد مهامها ، وارتباطها الاداري ، وتحديث أساليب عملها ، والنماذج التي تستخدمها ، وإمكانية النظر في إدخال الأجهزة والآلات الحديثة في أعمال هذه الادارات .

٩ - تقدم إدارات شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية اقتراحات لمجلس الخدمة المدنية ، لتطوير انظمة الخدمة المدنية ، وعدم الاعتماد كلية على الاجهزة المركزية .

١٠ - ضرورة تدعيم العلاقة بين ادارات شؤون الموظفين والديوان العام للخدمة المدنية ، وعقد اجتماعات دورية لمناقشة مشاكل الخدمة المدنية .

الانتقال
من مرحلة العمليات العيانية
الى مرحلة العمليات الشكلية

(دراسة تجريبية وفقاً لنظرية جان بياجيه)
رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس

اعداد : ليلى احمد كرم الدين
اشراف : الاستاذ الدكتور / سيد محمد غنيم
استاذ علم النفس بكلية الآداب جامعة عين شمس
١٩٨٢

اولاً : أهمية المشكلة واسباب اختيارها موضوعاً للدراسة

تهدف هذه الدراسة النمائية التجريبية الى الأعادة المنهجية لبعض التجارب التي استخدمها عالم النفس السويسري جان بياجيه ومساعدته باربيل انهلدير لدراسة تطوير التفكير المنطقي ـ وعلى وجه التحديد الانتقال من مرحلة العمليات العيانية الى مرحلة العمليات الشكلية The transition from concrets to formal operational Stage . وبذلك فهذه الدراسة تشكل محاولة للكشف عن طبيعة تطور هذا الجانب من جوانب النمو العقلي عند الطفل والمراهق المصري ، وعن مدى الاتفاق والاختلاف بينه وبين الطفل والمراهق السويسري كما كشفت عنه نتائج بياجيه وانهلدير . بالاضافة لذلك تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن وجود اية فروق بين الجنسين في هذا التطور ، وعن العلاقة بين تطور التفكير المنطقي وبعض المتغيرات الاخرى كالعمر الزمني والذكاء .

ويمكن توضيح اهمية المشكلة موضوع الدراسة بالاجابة على السؤال التالي :

ما الاسباب وراء اختيار موضوع « تطور التفكير المنطقي عند الطفل والمراهق المصري » طبقاً لنظرية جان بياجيه ، للدراسة ؟

وينبثق عن هذا السؤال العام السؤالان الفرعيان التاليان :

أ ـ ما أهمية القيام بدراسة تتعلق بأعمال جان بياجيه ؟

ب ـ لماذا وقع الأختيار على التفكير المنطقي بالذات من بين أعمال بياجيه العديدة كموضوع لهذه الدراسة ؟

بالنسبة للسؤال الأول ، فقد سبق أن قامت الباحثة بدراسة تجريبية للحصول على درجة الماجستير ، حول تطور فكرة العلية عند الطفل المصري ، طبقاً لنظرية بياجيه[1] ، وقد تولد لديها الإحساس والاقتناع بأهمية مواصلة السير في نفس الاتجاه والقيام بدراسة جديدة تتعلق بأعمال بياجيه ، بناء على عدة اعتبارات لعل أهمها :

١ ـ اهمية أعمال بياجيه ومساهماته وتفرد منهجه في الدراسة .

٢ ـ تزايد الاهتمام حديثاً بأعمال بياجيه فيما يشبه « الاحياء أو البعث الجديد » لتلك الأعمال .

٣ ـ الندرة النسبية للدراسات العربية حول أعمال بياجيه .

وفيما يختص بأهمية اعمال بياجيه ومساهماته وتفرد منهجه في الدراسة فلن نحاول من جديد أن نعرف جان بياجيه ، أو نعدد ما قدمه من مساهمات لنظرية المعرفة وللنمو المعرفي ، أو ما ترتب على أعماله من تطبيقات هامة في ميدان الذكاء وعلم النفس التربوي أو في مجال تخطيط وتطوير المناهج الدراسية وعلم التربية بصفة عامة . كما اننا لن نحاول مرة اخرى توضيح ما تفرد به أسلوب المعالجة والدراسة عند بياجيه على غيره من الأساليب والمناهج ، لإن جميع هذه النقاط وغيرها قد عولجت باستفاضة وتوسع في دراسة تطور التفكير العلمي السابق الإشارة إليها (ص ص ٦ ـ ١٢) .

ولكنه من الضروري الإشارة إلى أن التقييم الحديث لنظرية جان بياجيه ومساهماته يوضح أن كثير من علماء النفس يعتقدون أن نظرية بياجيه حول التطور المعرفي قد أحدثت انقلاباً أو ثورة فكرية حقيقية في فهمنا ونظرتنا لنمو ووظيفة العقل الإنساني . كما أن فهم بياجيه العميق للطفولة والأطفال وتطورهم العقلي قد جعل علماء النفس ينظرون إليه باعتباره أعظم عالم نفس طفلي في العالم ، في هذا الجيل بل وفي أي جيل آخر .

أما فيما يتعلق بما لوحظ من تزايد الاهتمام حديثاً بأعمال جان بياجيه ، فإن المتتبع للدراسات الحديثة في مجال النمو المعرفي يلاحظ أن هناك اهتماماً متزايداً ومتجدداً من جانب علماء النفس في مختلف أنحاء العالم بأعمال بياجيه ، ومحاولة جادة من جانبهم للتعرف على مساهماته المتعددة والتعريف بها والاستفادة منها بشتى الطرق وفي شتى المجالات وهناك العديد من المؤشرات التي تؤكد تزايد الاهتمام

(١) ليلى كرم الدين : تطور فكرة العليّة عند الطفل . رسالة ماجستير مودعة بمكتبة كلية الآداب جامعة عين شمس ، ١٩٧٦ .

باعمال بياجيه ، وانتشار ذلك الاهتمام إلى مختلف أنحاء العالم بشكل قد لا نجد له نظيراً في أي مجال آخر من مجالات علم النفس . ومن أوضح تلك المؤشرات عدد كتب بياجيه التي ترجمت إلى اللغة الإنجليزية خلال السبعينات ، والتي ترجم بعضها إلى سبع لغات أخرى على الأقل ، وهناك كذلك العدد الكبير من الكتب الحديثة التي حاولت تبسيط وتوضيح أعمال وكتابات بياجيه وتقريبها إلى المجرى العام لعلم النفس ، هذا بالإضافة للعدد المتزايد من الدراسات والأبحاث التي تجري وتنشر حول أعمال بياجيه في مختلف أنحاء العالم ، وظهور قاموس خاص يحتوي على المصطلحات التي يستخدمها جان بياجيه ، ثم ترجمة هذا القاموس إلى اللغة الانجليزية في سرعة قياسية . وهناك أخيراً عدد المؤتمرات الدولية والندوات العلمية المتخصصة التي عقدت ونظمت خصيصاً لدراسة ما تركته أعمال ونظرية بياجيه من آثار على مختلف المجالات والبحث في تلك الأعمال على ما يمكن الاستفادة منه في مختلف المجالات التطبيقية لعلم النفس . وقد نظمت خمسة من تلك المؤتمرات والندوات على الأقل حتى نهاية السبعينات .

وعلى الرغم مما تقدم ومن الأهمية الخاصة لإعادة تجارب بياجيه ودراساته المختلفة في المجتمعات التي تختلف حضارياً عن المجتمع السويسري الذي اجرى فيه دراساته ، فما زالت هناك ندوة نسبية للدراسات التي تتعلق بتلك الأعمال في المجتمع المصري وباللغة العربية بصفة عامة . كما أن التغير الذي لوحظ مؤخراً بظهور عدد من الدراسات الأكاديمية التي تتعلق بأعمال بياجيه ، وإن كان ظاهرة جديدة وجديرة بالاعجاب ، إلا أنه لا يحقق الحاجة الماسة لمزيد من الدراسات حول تلك الأعمال .

بالاضافة لجميع الأسباب السابقة التي تجعل للقيام بدراسة حول أعمال جان بياجيه أهمية خاصة ، هناك حقيقة يعرفها جميع من قاموا بدراسة تتعلق بتلك الأعمال ودرسوا هذا النوع من المشكلات وهي أن هناك نوعاً فريداً من الجذب والإغراء لهذا النوع من الدراسات ، يجعل القيام بدراسة من هذا النوع وتطبيق اختبارات بياجيه خبرة على درجة كبيرة من الامتاع والتسلية لكل من الممتحن والشخص المختبر على السواء .

على ضوء ما تقدم يمكن القول بأن الباحثة قد رأت مواصلة السير في هذا الاتجاه والقيام بدراسة جديدة تتعلق بأعمال بياجيه بسبب ميل شخصي لهذا المجال واقتناع أصلي لديها بأهميته ، ولما لاحظته من تزايد الاهتمام حديثاً بأعمال بياجيه ومن ندرة نسبية للدراسات العربية حولها .

ولم يكن اختيار موضوع للدراسة من بين أعمال بياجيه بالمهمة السهلة ، فبياجيه ومعاونوه في معهد جان جاك روسو التابع لجامعة جنيف ، قد عالجوا في دراساتهم وأبحاثهم في مجال التطور المعرفي وعلى مدى الستين عاماً الماضية ، مشكلات عديدة ومتشعبة ، وكل من تلك المشكلات في حاجة لدراسات مستفيضة .

وقد وقع الاختيار على تطور التفكير المنطقي والانتقال إلى آخر مراحله بالذات كموضوع لهذه الدراسة نتيجة لعدة أسباب واعتبارات لعل أهمها ما يلي :

١ ـ استخدم بياجيه وانهلدير في دراسة تطور التكفير المنطقي عدداً كبيراً من التجارب العلمية والاختبارات الأدائية ، جميعها غاية في الدقة وبراعة التصميم ، واستخدام هذا النوع من الاختبارات بالأضافة لكونه يتمشى مع الاتجاه الحديث في دراسات بياجيه ، فهو كذلك اتجاه مفضل من جانب الباحثة بسبب ميولها وخبراتها السابقة .

٢ ـ شهدت بداية السبعينات اهتماماً متزايداً بدراسة هذا الجانب من جوانب التطور العقلي ، وبالذات الانتقال إلى آخر مراحله التي يبلغ عندها الإنسان أقصى قدراته المنطقية ، أي مرحلة التفكير الشكلي . لذلك فإن اختيار هذا المجال الحي والنامي يواكب أحدث التطورات التي تجري حول أعمال بياجيه .

٣ ـ لعل من بين الأسباب التي دفعت الباحثة لاختبار مجال التفكير المنطقي للدراسة هو الشعور بنوع من التحدي الذي شكلته وفرضته صعوبة هذا المجال بالذات وتعقيده . فالانطباع الأول الذي خرجت به من أول قراءة لكتاب بياجيه وانهلدير الخاص بتطور التفكير المنطقي (١٩٥٨) ، وهو انطباع تأكدت صحته فيما بعد ، كان خليطاً من الإعجاب والانبهار الشديد بالتجارب التي ضمها الكتاب والإحباط لعدم القدرة على فهم الكتاب ومتابعة ما كتب فيه[1] .

٤ ـ مجال التفكير المنطقي ومرحلة العمليات الشكلية بالذات ، بوصفها المرحلة التي يصل عندها الإنسان إلى أقصى قدراته المنطقية ، من بين المجالات التي يمكن أن تكشف عن فروق نتيجة لاختلاف البيئة الحضارية التي ينشأ فيها الطفل . وتزداد أهمية دراسة هذا المجال على ضوء نتائج الدراسات عبر ـ الحضارية Cross — cultural Studies ، أي تلك الدراسات التي تجري في المجتمعات المختلفة حضارياً . فقد دلت تلك الدراسات على أن بلوغ واستخدام العمليات الشكلية بالذات Formal operstions يكون أكثر تعرضاً وتأثراً بالعوامل المرتبطة بالبيئة الحضارية الاجتماعية التي ينشأ فيها الطفل . ومن أهم ما كشفت عنه نتائج تلك الدراسات ، تأخر ظهور التفكير الشكلي لدى المراهقين في بعض المجتمعات الأقل تحضراً بجنوب أوروبا (دراسة بيليفـو ١٩٦٧) ، بل وغياب هذا النوع من التفكير تماماً حتى بين البالغين من أفراد بعض القبائل غير المتحضرة (دراسة فيليب وكيلي ١٩٧٤) .

٥ ـ وأخيراً ما أكدت عليه نتائج العديد من الدراسات التي أجريت في محاولة للتحقق من صدق نتائج بياجيه وانهلدير حول تطور التكفير المنطقي من أن نسبة ضئيلة فقط (ما لا يزيد عن عشرين في المئة)

---

(١) إتفق عدد كبير ممن تصدوا لدراسة تطور التفكير المنطقي على أن هذا الكتاب من أعقد وأصعب كتابات بياجيه على الإطلاق . كما أكدت آن بارسون ، التي قامت بترجمة الكتاب الى اللغة الانجليزية على إن هذا الكتاب يشكل صعوبة بالغة لمن يحاول قراءته ، وهي صعوبة أشارت بارسون إلى أنها تجعل كثيرين ممن يلتقطونه من فوق رف الكتب إلى إعادته في الحال إلى مكانه وعدم مواصلة قراءته . بالاضافة لذلك عددت بارسون في المقدمة التي وضعتها للكتاب (ص ص VII — VIII) الصعوبات التي تواجه القاريء عند دراسة كتاب بياجيه وانهلدير (١٩٥٨) .

من المراهقين في المجتمعات الغربية المتقدمة هي التي تصل إلى مرحلة التفكير الشكلي حتى عند مستواها المنخفض عند الأعمار التي حددها العالمان لبلوغها . (دراسات لفل ومعاونيه ١٩٥٩ ـ ١٩٧١ ، وكذلك دراسة شايير ١٩٧٦) . نتيجة لذلك وجد أن التفكير الشكلي ليس سمة عامة ولا مميزة لتفكير المراهقين العاديين من متوسطي الذكاء ، على عكس ما تبينه نتائج دراسة بياجيه وانهلدير . بل إن بعض الدراسات الحديثة التي أجريت على طلبة الجامعات الأمريكية قد بينت أن نسبة من حققوا التفكير الشكلي في صورته الكاملة التطور أي أولئك الذين بلغوا آخر المراحل الخاصة بالتفكير المنطقي طبقاً لتعريف بياجيه ، قد تراوحت بين عشرين وخمسة وعشرين في المئة فقط من طلبة تلك الجامعات (دراسة مكينون ، ١٩٧١ ، ودراسة توهلسون ـ كيزي ١٩٧٢ وشكويبلي ١٩٧٥) .

فإذا كان التفكير المنطقي لا يظهر في صورته الكاملة التطور إلا عند عشرين إلى خمسة وعشرين في المئة من طلبة الجامعات في المجتمعات المتقدمة ، ويتأخر ظهوره لدى المراهقين في المجتمعات الأقل تحضراً ، ويغيب تماماً لدى البالغين في بعض القبائل غير المتحضرة ، فماذا تكشف عنه دراسة تطور هذا الجانب من جوانب النمو العقلي لدى الطفل والمراهق المصري ؟

هذه هي مشكلة البحث ، التي يمكن تحديدها كما يلي :

وعلى ضوء ما توصل له جان بياجيه وباربيل انهلدير عن نتائج حول تطور التفكير المنطقي ، مع أخذ نتائج الدراسات الأخرى في الاعتبار ، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى محاولة الإجابة على التساؤلات التالية :

(١) ما طبيعة تطور التفكير المنطقي عند الطفل والمراهق المصري ؟

(٢) هل يمر تطور التفكير المنطقي من الطفل إلى المراهق المصري بنفس المراحل التي حددها بياجيه وانهلدير بالنسبة للطفل والمراهق السويسري ؟

(٣) وإذا كانت الإجابة على السؤال السابق بالايجاب ، فهل هناك اختلاف في الأعمار التي يصل عندها الطفل والمراهق المصري والسويسري إلى تلك المراحل المختلفة ؟

(٤) وهل هناك فروق بين الجنسين في تطور التفكير المنطقي ، سواء بالنسبة للمراحل أو الأعمار ؟

ثانياً : منهج الدراسة

سبق أن بينا عند تحديد مشكلة البحث ، أن هذه الدراسة تهدف إلى الإعادة المنهجية المنظمة لبعض تجارب جان بياجيه وباربيل انهلدير حول تطور التفكير المنطقي عند الطفل والمراهق المصري .

لذلك كان من الضروري والمنطقي اتباع نفس المنهج الذي سار عليه بياجيه في دراساته أي المنهج الأكلينيكي ، Clinical Method .

ولكن ذلك المنهج ، وعلى الرغم من جميع المزايا التي تفرد بها على غيره من المناهج ، قد تعرض للنقد بسبب بعض أوجه النقص والقصور به ، ونظراً لان بعض هذا النقد على الأقل كان صادقاً وبناء ، وعلى الأخص ما دار حول عدم تقنين المنهج وموضوعيته ، فقد ظهرت عدة محاولات جادة لتقنينه بواسطة مؤيدي بياجيه وبعض معاونيه .

وقد كان لنجاح تلك المحاولات المبكرة لتقنين المنهج الأكلينيكي وتمكنها من الحصول على نتائج قريبة من نتائج بياجيه مع استخدام الأساليب المقننة المضبوطة ، أثر كبير في تغيير موقف بياجيه نفسه من ضرورة الالتزام بالمنهج الاكلينيكي في دراسة تطور التفكير عند الطفل . وقد تأكد نجاح تلك المحاولات المبكرة للتقنين ، كما تأكدت إمكانية تحويل تجارب بياجيه إلى اختبارات مقننة في عدة دراسات حديثة ، كان من أهم نتائجها تصميم عدد من الاختبارات والاستبيانات من نوع الورق ـ والقلم — Paper and — Pencil يمكن إعطاؤ ها لمجموعة من الأطفال في نفس الوقت كاختبار جمعي group Test ، وتقوم على أساس نظريات بياجيه الخاصة بالنمو المعرفي والتراث الغزير من البيانات والمعلومات التي تتعلق بتلك النظريات .

(من أهم تلك الدراسات دراسة واربورتون ، ١٩٦٦ وتتشر ، ١٩٧١ ودراسات بارت ومعاونية ١٩٧١ ، ١٩٧٢ ، ودراسة تيدنهام ١٩٧١ ، وأخيراً دراسة شايير (١٩٧٦ (.

بالاضافة لذلك شجع نجاح محاولات تقنين المنهج الاكلينيكي على تطبيق نوع من التقنين في المنهج الذي اتبع في الغالبية العظمى من الدراسات الأخرى التي اجريت حول أعمال بياجيه في مختلف مجالات النمو المعرفي وفي مختلف أنحاء العالم . فقد استخدمت تلك الدراسات منهجاً شبه ـ مقنن — Semi Standardized، يقع في منتصف الطريق بين المنهج الاكلينيكي المرن والمناهج المقننة المتبعة في الاختبارات السيكومترية التقليدية ، مما جعل هذا المنهج شبه المقنن سنة أساسية وعامة تميز الدراسات الحديثة حول أعمال بياجيه بنفس الطريقة التي كان المنهج الاكلينيكي سمة اساسية ومميزة لدراسات بياجيه ومعاونيه .

نتيجة لما تقدم فضلت الباحثة استخدام المنهج شبه المقنن الذي استخدم في تلك الدراسات ، وإعادة تجارب بياجيه وانهلدير حول تطور التفكير المنطقي مع مراعاة المطالب المنهجية اللازمة من تقنين وضبط في جميع خطوات هذه الدراسة سواء عند اختيار العينة او اجراء الاختبارات او تحليل النتائج .

ومن أهم السمات التي تميز هذا المنهج شبه المقنن كون الاختبارات وطريقة إجرائها والإسئلة التي توجه للأشخاص المختبرين تكون موحدة وثابتة بالنسبة لجميع أفراد عينة البحث . وعلى الرغم عن ذلك

فإن هذا المنهج يتصف كذلك بقدر كاف من المرونة وعدم الجمود . وقد أمكن تحقيق المرونة المطلوبة عن طريق تضمين جوهر الطريقة الاكلينيكية المميزة لمنهج بياجيه في الطريقة التي تصاغ بها الاسئلة التي تعد مسبقاً . بالإضافة لذلك فهذاالمنهج يسمح كما يؤكد كثير ممن استخدموه بان يكون الممتحن في موقف الاختبار حراً إلى حد ما وأن يتمتع بقدر من المرونة في تطبيق الاختبارات . هذا المنهج شبه المقنن إذن ، يقع في منتصف الطريق بين المنهج الأكلينيكي المرن الذي استخدمه بياجيه والأساليب السيكومترية المقننة المميزة للاختبارات التقليدية ، ولذلك فهو بمثابة تقنين جزئي للمنهج الاكلينيكي .

ولكي تتمكن من استخدام هذا المنهج أعدت الباحثة استمارة لجمع البيانات data collectcion sheet أو ما يطلق عليه أحياناً « باستبيان تسجيل المقابلة Interview Questionaire» ضمت جميع الاسئلة التي وجهت في موقف الاختبار . ثم قامت بتجربة هذه الاستمارة في تجربة استطلاعية Pilot Study وعدلت من الاسئلة وطريقة صياغتها وترتيبها على أساس هذه التجربة .

وفي ختام عرض منهج الدراسة نود الإشارة إلى أن هذه الدراسة ، من حيث الهدف النهائي الذي تسعى لتحقيقه وخصائص المنهج الذي طبق فيها ، والتصميم الشامل لها في كافة مراحلها ، تدخل في نطاق الدراسات التجريبية طبقاً للتصنيفات المتبعة في علم مناهج البحث . والدراسات التجريبية هي تلك الدراسات التي تسعى إلى اختبار فرض يدور حول علاقة سببية بين المتغيرات ، في مثل هذه العلاقة يكون العمر الزمني هو المتغير السببي أو المستقل Independent Variable ويكون التفكير المنطقي هو الأثر أو المتغير التابع Dependent Variable .

ثالثاً : عينة البحث

بما أن هدف البحث الأساسي هو دراسة تطور التفكير المنطقي عند الطفل والمراهق المصري ، فمن الضروري أولاً وقبل كل شيء اختيار عينة ممثلة Representative قدر المستطاع عملياً للأطفال والمراهقين المصريين على الأقل في البيئة القاهرية ، لتطبق عليهم اختبارات التفكير المنطقي ، وقد تم اختيار عينة البحث عن طريق الاختيار العشوائي للعينات،ومن بين تلاميذ ثمانى مدارس ـ بالمرحلتين الاعدادية والثانوية من مدارس التعليم العام بمدينة القاهرة . والاختيار العشوائي للعينات ، كما هو معروف يضمن لجميع أفراد المجتمع الأصلي فرصاً متساوية للظهور في العينة ، ولذلك فهو يضمن من جهة عدم تحيز العينة التي يتم اختيارها عن طريقة ، ومن جهة ثانية يحقق تكافؤ أو على الأقل تقارب المجموعات العمرية المختلفة التي يتم اختيارها عشوائياً من المجتمع الاصلي .

وقد تم الاختيار العشوائي لعينة البحث بحيث تحقق الشروط التالية :

١ ـ أن تتراوح أعمار الأفراد الذين تضمهم فيما بين ١١ و١٨ عاماً .

٢ ـ أن تستبعد منها الحالات المتطرفة في نسبة ذكائها ، بحيث تتراوح نسبة ذكاء الأفراد الذين تضمهم فيها بين ٩٠ و١٣٠ على اختبارات الذكاء المستخدمة .

٣ ـ أن يتساوى أو يتقارب عدد الإناث والذكور فيها قدر المستطاع عملياً .

٤ ـ أن تضم أفراداً ينتمون لمختلف المستويات الاقتصادية / الاجتماعية الموجودة بالمجتمع المصري ، أي أن تمثل تلك المستويات المختلفة في عينة البحث .

٥ ـ أن تكون المجموعات العمرية المختلفة التي يتم اختيارها متكافئة أو على الأقل متقاربة في العوامل المرتبطة بالتفكير .

هذا وقد تكونت العينة النهائية للبحث ، أي مجموعة الطلبات والطلبة الذين طبقت عليهم اختبارات التفكير المنطقي المستخدمة ، من ١٨٢ طالباً وطالبة تتراوح أعمارهم بين ١١ و١٨ عاماً ، وتنقسم هذه العينة الكلية الى سبع مجموعات عمرية مختلفة ، وتضم هذه العينة وكل مجموعة عمرية منها عدداً متقارباً من الإناث والذكور (٩٠ فتاة و٩٢ فتى في العينة الكلية) . وقد تراوحت نسبة ذكاء أفراد العينة بين ٩٠ و١٣٠ على اختباري الذكاء الأعدادي والعالي (إعداد سيد خيري) . بالاضافة لذلك مثلت في هذه العينة مختلف المستويات الاقتصادية / الاجتماعية الموجودة بالمجتمع المصري ، كما كانت المجموعات العمرية المختلفة متكافئة أو على الأقل متقاربة في أهم العوامل المرتبطة بتطور التفكير وهي الذكاء والجنس والمستوى الاقتصادي / الاجتماعي . هذا وقد روعي عند اختيار الطالبات والطلبة بالصفين الثاني والثالث الثانوي أن تضم هاتان المجموعتان العمريتان عدداً متساوياً أو متقارباً من طلبة القسم العلمي والأدبي . كما حرصت الباحثة على أن تضم كل مجموعة عمرية تلاميذ أو تلميذات ينتمون لنفس الصف الدارسي ، حتى لا يكون لهذا المتغير (التقدم أو التأخر في الصف الدراسي عن المستوى العام لكل صف) آثار جانبية .

ويمكن اعتبار هذه العينة ، عينة ممثلة لطلبات وطلبة مدارس التعليم العام بالمرحلتين الاعدادية والثانوية بمدينة القاهرة ، في حدود ما هو ممكن عملياً .

رابعاً : الاختبارات التي استخدمت لدراسة تطور التفكير المنطقي

بالنسبة للاختبارات التي استخدمت في هذه الدارسة لدراسة تطور التفكير المنطقي ، فقد وقع الاختيار على ثلاث تجارب من بين التجارب الخمس عشرة التي صممها واستخدمها بياجيه وانهلدير لدراسة هذا الجانب من جوانب النمو وذلك للاستمالة العملية لتطبيق عدد أكبر من تلك التجارب في دراسة واحدة ، لكونها جميعاً اختبارات فردية متعمقة يستغرق تطبيقها بطريقة صحيحة وقتاً طويلاً .

وقد وقع الاختيار على التجارب الثلاث التي استخدمت في هذه الدراسة بناء على عدة أسس ، لعل أهمها أن تكون تلك التجارب عينة ممثلة للاختبارات والتجارب المختلفة التي استخدمها العالمان في

دراستها ، وأن تكشف عن تطورات واضحة ومحددة . وتدرس كل من التجارب الثلاث التي استخدمت تطور إحدى العمليات المنطقية الهامة التي تميز مرحلة التفكير الشكلي ، كما هو مبين في الجدول التالي :

التجارب التي استخدمت لدراسة تطور التفكير المنطقي والعمليات التي استخدمت لدراستها

الرقم	التجربة	العملية العقلية التي تهدف لدراستها
(١)	خلط السوائل الكيميائية	عمليات الترابط أو الاقتران
(٢)	تجربة البندول	عمليات الاستبعاد (عزل المتغيرات واستبعاد غير المعني منها)
(٣)	طفو الاجسام فوق الماء	عملية استبعاد التناقضات

هذا وقد عرضت جميع التفاصيل الخاصة بهذه الاختبارات ، بما في ذلك تحديد وتوضيح جميع الأجهزة والأدوات التي استخدمت في مختلف التجارب. كما قدمت صورة فوتوغرافية لجهاز البندول الذي صمم واستخدم في هذه الدراسة وشرحت الطريقة التي طبقت بها هذه الاختبارات على جميع أفراد العينة شرحاً مفصلاً ودقيقاً ، تضمن الخصائص العامة لموقف الاختبار وظروف ومكان الاختبار[1] .

وقد بينت المحاولة التي تمت للتحقق من صدق وثبات الاختبارات التي استخدمت في هذه الدراسة أن الاختبارات الثلاثة تتمتع بقدر معقول من الثبات والصدق .

خامساً : النتائج

تمهيد حول طريقة تحليل النتائج :

لتحقيق أهداف هذه الدراسة وجد من الضروري أن يتم تحليل نتائج الدراسة على مرحلتين أساسيتين : المرحلة الأولى والأكثر أهمية ، بالنسبة للدراسات التي تتعلق بأعمال جان بياجيه ، هي مرحلة التحليل الكيفي للنتائج Qualitative analysis . وقد تضمنت هذه المرحلة الهامة دراسة جميع الاستجابات التي ضمتها استمارات جمع البيانات الخاصة بجميع أفراد العينة بالنسبة لكل اختبار أو تجربة

(١) جميع التفاصيل موجودة في الفصل الثامن من الرسالة ص ص ٢٠٠ - ٢٣٣

على حدة ، ثم القيام بمحاولة لتصنيف أو تقسيم الأفراد على المراحل المختلفة لتطور كل من العمليات العقلية التي درست . وقد حرصت الباحثة أثناء القيام بهذه الخطوة على ملاحظة أية اختلافات تظهر لدى أفراد العينة المصرية عما كشفت عنه نتائج الدراسات الأخرى .

والهدف الأساسي لهذه الخطوة هو التحديد الدقيق لمرحلة النمو العقلي التي بلغها ويعمل عندها كل فرد بالنسبة لكل من العمليات العقلية التي درست .

وهناك خصائص محددة وثابتة تميز الطريقة التي تصحح بها الاختبارات الخاصة بجان بياجيه ويقيم مستوى الشخص عليها ، وهي خصائص تختلف اختلافاً كبيراً عن الطرق المعتادة في تصحيح الاختبارات السيكومترية التقليدية . ويكمن جوهر الطريقة التي تصحح بها اختبارات جان بياجيه في التقييم الكلي الشامل لجميع الاستجابات التي يقدمها الشخص الواحد للاسئلة الخاصة بكل إختبار أو تجربة بهدف التوصل لتقدير عام للمستوى العقلي الذي يعمل عنده . بالاضافة لذلك يعتمد المصحح في هذه الحالة على الاتساق الداخلي لإجابات الفرد ويأخذ في الاعتبار ما يقدمه من مبررات لتفسير إجاباته ، كما يقوم كل من طرق التجريب التي يقوم بها الشخص ومحتوى الاستنتاجات النظرية التي يتوصل إليها .

اما المرحلة الثانية من مراحل تحليل النتائج فهي مرحلة المعالجة الكمية أو الاحصائية للنتائج .

ولعل أهم النتائج والاستنتاجات العامة التي يمكن استخلاصها من نتائج هذه الدراسة ما يلي :

أولاً : بالنسبة لطبيعة تطور التفكير المنطقي لدى الطفل المراهق في العينة المصرية التي شملتها الدراسة ، كشفت نتائج هذه الدراسة عن اتفاق كبير مع نتائج دراسة بياجيه وانهلدير الخاصة بتطور هذا الجانب من جوانب النمو العقلي . ويتضح ذلك الاتفاق مما يلي :

(١) تحققت هذه الدراسة من وجود المراحل الاساسية للتطور المنطقي العام ولتطور كل من العمليات المنطقية الثلاث التي درست ، والتي اقترحها بياجيه وانهلدير في دراستها لذلك التطور ، لدى الأفراد في عينة البحث .

(٢) أيدت نتائج هذه الدراسة بصفة عامة ما كشفت عنه نتائج بياجيه وانهلدير بشأن الخصائص النوعية التي تميز التطور المنطقي العام ، وكذلك تطور كل من العمليات المنطقية التي درست .

(٣) أيدت نتائج هذه الدراسة كذلك ما توصل له العالمان بشأن نظام تتابع المراحل التي يمر بها تطور التفكير المنطقي ، وثبات ذلك النظام في جميع العمليات المنطقية التي درست .

على الرغم من ذلك فقد كشفت هذه الدراسة عن وجود بعض الاختلافات مع ما توصل إليه بياجيه وانهلدير من نتائج . فقد دللت النتائج على وجود اختلافات طفيفة في خصائص بعض المراحل الفرعية كما كشفت عنها نتائج هذه الدراسة وكما حددها العالمان . ومن أهم الاختلافات الجديرة بالملاحظة الاختلاف حول الخصائص التي تميز المراحل الانتقالية بين مرحلتي العمليات العيانية

والشكلية ، وما ترتب عليه من اختلاف بين نتائج الدراستين حول الطبيعة الدقيقة لذلك الانتقال .

ثانياً : فيما يختص بالعمر الذي يصل عنده الطفل والمراهق المصري ، في المتوسط لمختلف مراحل التطور المنطقي العام ، بينت نتائج هذه الدراسة أن الفرد في العينة المصرية يبلغ مرحلة ما قبل العمليات ، في المتوسط في حوالي سن الثانية عشرة وثلاثة أشهر ، بينما يصل لمرحلة العمليات العيانية في حوالي سن الرابعة عشرة وأربعة شهور . وأخيراً لا يبلغ الفرد في هذه العينة المستوى الشكلي للتفكير إلا في حدود سن السادسة عشرة ، في المتوسط .

وإذا وضعنا في الاعتبار كافة الصعوبات والعقبات التي تحول دون الخروج باستنتاجات محددة وقاطعة من مقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج بياجيه وانهلدير وكذلك مع نتائج الدراسات الأخرى التي اجريت حول تطور التفكير المنطقي ، فإن أهم الاستنتاجات العامة التي يمكن التوصل لها من عقد تلك المقارنات ما يلي :

(أ) كشفت النتائج عن تأخر بلوغ مختلف مراحل التطور المنطقي ، وبصفة خاصة مرحلة العمليات الشكلية في العينة المصرية عنه في العينة التي استخدمها بياجيه وانهلدير .

(ب) كشفت النتائج كذلك عن انخفاض نسبة من بلغوا مرحلة العمليات الشكلية في العينة المصرية ، بالمقارنة مع نسب من بلغوا نفس المستوى في الدراسات التي اجريت في المجتمعات الغربية[1] .

ثالثاً : : بالنسبة للعلاقة بين تطور التفكير المنطقي وبعض العوامل الفردية كالجنس والذكاء والعمر الزمني ، يمكن تقديم الاستنتاجات العامة التالية :

(١) بالنسبة لعامل الجنس :

لم تكشف نتائج هذه الدراسة عن أية فروق حقيقية وجوهرية بين الجنسين في تطور أي من العمليات التي درست ، سواء بالنسبة لخصائص المراحل أو للأعمار التي تبلغ عندها . لذلك يمكن الاستنتاج بعدم وجود فروق بين الجنسين في تطور التفكير المنطقي بصفة عامة .

(٢) بالنسبة لعامل الذكاء :

بينت النتائج أن هناك فروقاً جوهرية وحقيقية بين متوسط العمر الذي يصل عنده الشخص الأكثر

---

(١) قدمت الدراسة محاولة لتفسير تأخر التطور المنطقي لدى أفراد العينة المصرية . وبعد مناقشة عدد من الحقائق المتوفرة ونتائج مختلف الدراسات الأخرى سواء تلك التي اجريت بالمجتمعات الغربية أو الدراسات عبر ـ الحضارية قامت بتحديد الاسباب المحتملة لذلك التأخر . ومن أهم العوامل التي طرحتها الدراسة كأسباب محتملة لتأخر وبطء معدل التطور المنطقي لدى أفراد العينة المصرية ، العوامل التي تتعلق باختلاف البيئة الحضارية التي ينشأ فيها الطفل والتي تضم كافة النشاطات والأعمال التي يمارسها الطفل بما فيها الخبرات المدرسية .

انظر تفاصيل محاولة التفسير هذه في الرسالة ص ص ٤٥٠ ـ ٤٥٦ .

ذكاء والأقل ذكاء لجميع المراحل التي يمر بها تطور العمليات المنطقية التي درست ، وجميعها فروق في صالح الشخص الأكثر ذكاء . نتيجة لذلك يمكن الاستنتاج بوجود اختلافات حقيقية في معدل التطور المنطقي العام للشخص الأكثر ذكاء والأقل ذكاء .

بالاضافة لذلك كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط جوهرية وحقيقية بين تطور التفكير المنطقي وعامل الذكاء .

(٣) بالنسبة للعمر الزمني :

. كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباط حقيقية ومعنوية بين العمر الزمني وتطور التفكير المنطقي ، بحيث أنه كلما زاد العمر الزمني للشخص كلما زاد احتمال بلوغه مستويات مراحل أكثر تطوراً وتقدماً .

نتيجة لما تقدم ، وعلى أساس كافة النتائج التي كشفت عنها هذه الدراسة حول العلاقة بين تطور التفكير المنطقي ومختلف المتغيرات الفردية التي درست ، يمكن تقديم الاستنتاج التالي حول تلك العلاقة : طبقاً للنتائج التي كشفت عنها هذه الدراسة ، ونوع الاختبارات التي استخدمت فيها ، والظروف والطريقة التي طبقت بها تلك الاختبارات ، وحجم العينة الذي وقع عليه الاختيار ، وطبيعة تركيب تلك العينة ، فان هناك علاقة ارتباط حقيقية وجوهرية بين تطور التفكير المنطقي وكل من ذكاء الـ خص وعمره الزمني . ولا توجد علاقة بين جنس الشخص وتطوره المنطقي .

رابعاً : وأخيراً بخصوص العلاقة بين تطور العمليات المنطقية الثلاث التي درست وبعضها البعض ، فقد كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباط حقيقية وجوهرية بين تطور تلك العمليات ، وعن ميل لأن يبقى تفكير الشخص ثابتاً إلى حد ما على مختلف الاختبارات التي استخدمت لدراسة تطور تلك العمليات .

بالاضافة لذلك كشفت نتائج هذه الدراسة كذلك عن تقارب في متوسط العمر الذي تبلغ عنده مختلف المراحل المميزة لتطور تلك العمليات ، وكذلك عن تقارب في النسب المئوية لأفراد العينة الذين بلغوا كلاً من تلك المراحل .

وتشير النتائج السابقة إلى أن العمليات المنطقية الثلاث التي درست وهي عمليات الترابط والاستبعاد واستبعاد التناقضات ، تتواكب في تطورها وإن كانت لا تتلازم ، كما انها جميعاً تبلغ الحد الأقصى لتطورها ، أي المستوى الشكلي في سن متقاربة كثيراً .

الى القراء الكرام

تقرير من رئيس تحرير مجلة العلوم الاجتماعية
عن الفترة ١/١/١٩٨٣ ، ١٥/٢/١٩٨٤

من النادر أن يصل توزيع مجلة أكاديمية متخصصة الى ما وصله توزيع مجلة العلوم الاجتماعية في السنوات الأخيرة . فقد صدر العدد الأول للمجلة في أكتوبر سنة ١٩٧٣ وطبع منه (٢٠٠٠) نسخة . وزيد عدد النسخ المطبوعة سنة ١٩٧٦ الى (٣٠٠٠) نسخة . أما في سنة ١٩٨٠ فقد وصل عدد النسخ الموزعة (٥٠٠٠) نسخة . وقد وصل عدد النسخ الموزعة فعلاً من عدد ديسمبر (الرابع) سنة ١٩٨٣ الى (١٠,٠٠٠) نسخة على النحو المبين أدناه .

عدد النسخ المطبوعة والموزعة من عدد
ديسمبر ١٩٨٣

البلد	النسخ المباعة	الاشتراكات	المجموع
الكويت	٦٠٠	٤٥٠	١٠٥٠
مصر	٢٤٧٠	١٥	٢٤٨٥
المغرب الأقصى	٢٠١٥	٦	٢٠٢١
سوريا	١٠٠٠	١٠	١٠١٠
السعودية	٨٤٥	٨٠	٩٢٥
اليمن	٧٥٠	١٤	٧٦٤
الاردن	٣٢٥	٢٠	٣٤٥
تونس	٣٢٥	٢	٣٢٧
السودان	٦٥	٦	٧١
قطر	٦٥	٧	٧٢
دول أخرى	—	١٥٦	١٥٦
المجموع	٨٤٦٠	٧٦٦	٩٢٢٦

هذا وقد التزمت المجلة بالحفاظ على مخزون بالمجلة . الا أن بعض النسخ قد نقصت نتيجة زيادة الطلب على الأعداد المختلفة . ولو استجبنا لطلبات وكلاء التوزيع ، خاصة في مصر والسعودية واليمن بزيادة عدد النسخ المخصصة لهم لتجاوز عدد النسخ (١٢,٠٠٠) نسخة وهي كمية كبيرة فعلاً لمجلة من هذا النوع .

ولا بد أن يكون هناك عدد من الأسباب وراء شعبية مجلة العلوم الاجتماعية . ولكننا في هيئة تحرير المجلة نميل الى الاعتقاد بأن مستوى المجلة وجديّة البحوث التي تنشرها تلاقي اقبالاً كبيراً بسبب التعطش الى هذا النوع من الكتابات العلمية الموضوعية ، وبسبب النفور من الكتابات التأملية الذاتية الوعظية التي كانت سائدة في السابق . ومما يفرح حقاً هو أن المجلة قد تحولت الى منبر علمي قومي حقاً (ممثل لأجزاء الوطن العربي) ليس في توزيع القراء الجغرافي كما رأينا ، وانما في استلام البحوث ، على النحو المبين أدناه .

البلد	عدد البحوث المرسلة منه
الكويت	٦٣
مصر	٢٧
الاردن	١٣
سوريا	٣
السعودية	١٥
الامارات	٧
السودان	١
العراق	٤
الجزائر	٢
البحرين	١
المغرب	١
تونس	٢
قطر	٢

وهذا التمثيل الجغرافي لأجزاء الوطن العربي ينطبق أيضاً على المحكمين الذين تتعامل معهم المجلة في تحكيم البحوث . ويمكن القول بأن المجلة تتعامل مع أكبر عدد من المتخصصين العرب في العلوم الاجتماعية في داخل الوطن العربي وخارجه ، ولا تقتصر في التحكيم على عدد معين من الأشخاص في عدد معين من البلدان كما هو موضح أدناه :

الجهة التي يعمل فيها المحكم	عدد البحوث المحالة	النسبة
جامعة الكويت	٢٠٢	٥٢ ٪
خارج جامعة الكويت	٥٨	١٥ ٪
خارج الكويت (مشرق)	٩٠	٢٣ ٪
خارج الكويت (مغرب)	٥	٢ ٪
خارج الوطن العربي	٢٨	٨ ٪
المجموع	٣٨٣	

كما يسعدنا أن نؤكد بأن مجلة العلوم الاجتماعية تقوم بنشر البحوث التي تغطي فعلاً مختلف التخصصات في العلوم الاجتماعية ـ وهي سياسة معلنة للمجلة . فقد وردتنا في الفترة تحت النظر بحوث ودراسات في المجالات التخصصية التالية :

التخصص	عدد البحوث المستلمة	التخصص	عدد البحوث المستلمة
١ ـ ادارة الأعمال	٢٢	٥ ـ علم النفس	١٤
٢ ـ الانثوبولوجيا	٤	٦ ـ علوم سياسية	١٥
٣ ـ علم الاجتماع	٢٥	٧ ـ التربية	٢٦
٤ ـ علم الاقتصاد	٢٦	٨ ـ تخصصات أخرى	٩

وبالرغم من أن توزيع المجلة قد ارتفع كثيراً ، كما أن المجلة تلاقي إقبالاً للنشر فيها ، فان مستوى التحكيم لم ينخفض عما كان عليه بل ارتفع كثيراً بناء على قرار مجلس الادارة في التدقيق ، في التحكيم وفي التوسع في اختيار المحكمين ، كما هو مبين في الاحصائية التالية بوضوح :

	البحوث المجازة بدون تعديل	البحوث المجازة بشرط التعديل	غير مجاز	في التحكيم	المجموع
عربي	١٩	٣٦	٣٤	٣١	١٢٠
انجليزي	٧	٦	١١	٨	٣٢
المجموع	٢٦	٤٢	٤٥	٣٩	١٥٢
النسبة	١٧,١٠٥ ٪	٢٧,٦٣ ٪	٢٩,٦٠ ٪	٢٥,٦٥ ٪	

ومن باب التجديد في تحرير المجلة فقد بدأنا في التوسع في مراجعات وعرض الكتب ، وقد كتبنا الى الناشرين العرب برغبتنا في ذلك ، وكانت استجابتهم مشجعة جداً . وقد وافانا بعضهم بالكتب التي نشروها حديثاً ، وقمنا بدورنا باحالتها الى الاختصاصيين الذين سيقومون بمراجعتها . وقد انعكس هذا التوسع واضحاً في العددين الأخيرين من المجلة . كما سنبدأ قريباً ، وربما من العدد الثاني (يونيو) ١٩٨٤ بنشر نوع خاص من المراجعات أقرب الى البحوث والمناقشات العلمية ونميّزه عن عرض الكتب الاعتيادي بتسميته : « المقالات النقدية للكتب » .

ورغبة من مجلس الادارة في أن تتحمل المجلة بعضاً من الأعباء المالية المتزايدة في الطباعة والتوزيع والشحن . . . الخ فقد ارتُئي أن تبدأ المجلة بقبول اعلانات من المؤسسات الثقافية ومن المؤسسات التي تقدم كجزء من أعمالها خدمات ثقافية بأسعار تشجيعية ، على أن تكون هذه الاعلانات ذات قيمة اعلامية وليست للدعاية للمؤسسة فقط ، كأن يكون الاعلان عن مناسبة ثقافية ، أو خدمة ثقافية ، أو كتب صدرت حديثاً ، أو مؤسسات علمية أنشئت حديثاً وهكذا . وترغب المجلة في أن تشجع السادة المعلنين بالكتابة الينا للاستفسار عن الشروط والأسعار . هذا بالاضافة طبعاً الى الاعلانات المتبادلة بين المجلة والمجلات الزميلة ـ وهو أمر معمول به منذ سنوات .

كما اقر مجلس ادارة المجلة في اجتماعه الأخير (أكتوبر ١٩٨٣) التوصية بأن يكون مجال التخصصات المتداخلة ، أي بحوث تتناول قضايا في أكثر من ميدان تخصص واحد وخاصة قضايا في التاريخ الاجتماعي والاقتصادي للوطن العربي ، من المجالات التي يجب أن تحظى بدعم ورعاية المجلة في السنوات القادمة . وتأمل المجلة من خلال تبني هذه التوصية أن تساهم في نمو مدرسة أو مدارس فكرية أصيلة في العلوم الاجتماعية في الوطن العربي .

وفي الختام ، ونيابة عن مجلس ادارة المجلة أود أن أشكر أسرة التحرير على الجهود الصبورة التي يبذلونها بالرغم من تزايد الأعباء والمسئوليات ، وهم : عبد الرحمن فايز المصري ـ مدير التحرير ، آمال عبد المنعم ـ محاسبة المجلة ، منيرة العتيقي ـ مساعدةالتحرير ، كمال برهومي ـ مسئول التوزيع ، السيد عبد العليم الجمل ـ مسئول الاشتراكات ، سائدة الشافعي ، نجوى يوسف ، ورشدي سعيد ـ سكرتارية المجلة .



مجلة

التعاون الصناعي في الخليج العربي

تصدرها

منظمة الخليج للاستشارات الصناعية

- تعني بالتنمية الصناعية والتعاون في دول الخليج العربية بصفة خاصة والتطبيقات والنظريات الحديثة في هذه المجالات بصفة عامة .
- تحتوى على الابحاث ومراجعات الكتب والابواب الثابته من تقارير ووثائق ومستخلصات واخبار ومؤتمرات .. الخ
- يحررها عدد من كبار الكتاب المتخصصين في شئون الصناعة والتنمية .
- تصدر أربع مرات سنويا باللغتين العربية والانجليزية .

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير على العنوان التالي :

منظمة الخليج للاستشارات الصناعية

صندوق بريد : ٥١١٤

الدوحة/ قطر

المجلة العربية للعلوم الإنسانية

مجلة فصلية محكمة ، تقدم البحوث الأصليلة والدراسات الميدانية والتطبيقية في شتى فروع العلوم الانسانية والاجتماعية باللغتين العربية والانجليزية .

تصدر عن جامعة الكويت

صدر العدد الأول في يناير ١٩٨١

رئيس التحرير	**د . عبد الله العتيبي**
مدير التحرير	**عبد العزيز السيد**

* تتناول المجلة الجوانب المختلفة للعلوم الانسانية والاجتماعية بما يخدم القارىء والمثقف والمتخصص .
* تعالج موضوعات المجلة الميادين التالية :

اللغويات النظرية والتطبيقية ـ الآداب والآداب المقارنة ـ الدراسات الفلسفية الدراسات النفسية ـ الدراسات الاجتماعية المتصلة بالعلوم الانسانية ـ الدراسات التاريخية ـ الدراسات الجغرافية والدراسات التربوية ـ الدراسات حول الفنون (الموسيقى ـ التراث الشعبي ـ الفنون التشكيلية ـ النحت . . . الخ) . . الدراسات الاثارية (الاركيولوجية) .

* تقدم المجلة معالجاتها من خلال نشر :

البحوث والدراسات ـ مراجعات الكتب ـ التقارير العلمية ـ المناقشات الفكرية .

* مواعيد صدور المجلة : كانون ثاني ـ نيسان ـ تموز ـ تشرين أول .
* تنشر المجلة ملخصات للبحوث العربية بالانجليزية ، وملخصات بالعربية للبحوث الانجليزية .

ثمن العدد :	للأفراد	٤٠٠ فلس
	للطلاب	٢٠٠ فلس

الاشتراكات السنوية:

	داخل الكويت	في الخارج
ـ للمؤسسات	١٠ د . ك .	٤٠ دولاراً أمريكياً
ـ للأفراد	٢ د . ك .	١٥ دولاراً أمريكياً
ـ للاساتذة والطلاب	١ د . ك .	١٠ دولارات أمريكية

* تقبل الاشتراكات في المجلة لمدة سنة أو عدة سنوات .
* قواعد النشر تطلب من رئيس التحرير .
* جميع المراسلات توجه باسم رئيس التحرير : ـ

ص . ب ٢٦٥٨٥ (الصفاة)

الكويت ـ الشويخ ـ ت : ٨٢١٦٣٩ ـ ٨١٧٦٨٩ ـ ٨١٥٤٥٣



تصدر عن جامعة الكويت

رئيس التحرير
الدكتور عبد الله الغنيم

صدر العدد الأول في كانون ثاني (يناير) ١٩٧٥
تصل أعدادها إلى أيدي نحو ١٢٥,٠٠٠ قارىء

يحتوي كل عدد على حوالي ٢٥٠ صفحة من القطع الكبير تشتمل على:

— مجموعة من الأبحاث تعالج الشئون المختلفة للمنطقة بأقلام عدد من كبار الكتاب المتخصصين في هذه الشئون.
— عدد من المراجعات لطائفة من أهم الكتب التي تبحث في المناحي المختلفة للمنطقة.
— أبواب ثابتة: تقارير — يوميات — بيبليوجرافيا.
— ملخصات للأبحاث باللغة الانجليزية.

ثمن العدد: ٤٠٠ فلس كويتي أو ما يعادلها في الخارج.

الاشتراكات: للأفراد سنوياً ديناران كويتيان في الكويت. ١٥ دولاراً أمريكياً في الخارج (بالبريد الجوي).

للشركات والمؤسسات والدوائر الرسمية: ١٢ ديناراً كويتياً في الكويت، ٤٠ دولاراً أمريكياً في الخارج (بالبريد الجوي).

طلب اشتراك لعام ١٩٨

أرجو اعتماد اشتراكي في (....................) نسخة لعام ١٩٨

الاسم: ....

العنوان الكامل: ....

....

مرفق شيك　　　　أرجو إرسال القائمة للتسديد

التاريخ .... التوقيع ....

العنوان: جامعة الكويت، كلية الآداب والتربية، الشويخ، دولة الكويت
ص.ب: ١٧٠٧٣ الخالدية
الهاتف: ٨١٦٨٠٧ ٨١٦٧٩٩ ٨١٦٨٢٤

جميع المراسلات توجه بإسم رئيس التحرير

مجلة الحقوق

تصدرها كلية الحقوق بجامعة الكويت

فصلية أكاديمية
تعنى بالمجالات القانونية والشرعية

رئيس مجلس الادارة
الدكتور منصور مصطفى منصور
رئيس التحرير
الدكتور عثمان عبدالملك الصالح

الاشتراكات

داخل الكويت للافراد
أربعة دنانير
للمؤسسات الرسمية
وشبه الرسمية والشركات
عشرون دينارا
في الخارج
١٥ دولارا امريكيا - بالبريد
الجوي

العنوان

جامعة الكويت - كلية الحقوق
ص. ب ٥٤٧٦

يحتوي كل عدد على الموضوعات التالية : -

- ابحاث في القانون والشريعة الاسلامية
- تعليقات على الاحكام القضائية والتشريعات
- مراجعات للكتب الجديدة
- تقارير عن المؤتمرات الدولية

جميع المراسلات توجه باسم
رئيس التحرير

JOURNAL
OF THE SOCIAL SCIENCES

English Edition

No. 1 (1982)

Basha, *The Optimal Size of An Industrial Establishment for a Developing Country.*
Al — Qudsi, *Income Distribution in Kuwait.* ***Harris & Harik,*** *Export Subsidies, Countervailing Duties and the Terms of Trade.* ***Karam,*** *Major Characteristics of the Iraqi Economy from the Middle of the Nineteenth Century to 1958* ***Salah,*** *Financial Intermediation and Economic Development in Jordan.*
Wahba, *Foreign Investment Policies and Technology Acquisition Strategies in Comparative Perspective The Case of Canada.*
El — Sheikh, *An Econometric Analysis of the Demand For Money in Egypt (1940/ 50-1967/68).*
Sen., *Women, Employment and Development : Two Case Studies.*

No. 2 (1982)

Khader, *The Social Impact of the Transfer of Technology in the Arab World.*

Saleh, *The Relationship Between Self Concept and School Achievement of Paralytics.* ***Powell,*** *The Expanding Role of Social Work in Kuwait.* ***Barakat,*** *The International Broadcasting Audiences in Kuwait.* ***Ghazzawy,*** *The Role of Science and Technology in the Field of Social Service.*

Sakri, *The American Presidency and International Crisis.* ***Dhaher,*** *Bureacracy and Alienation, The case of the Students in the Arabian Gulf States.*

To be published soon,English Edition No. 3 1983.



THE SEARCH

Journal for Arab and Islamic Studies

Editor: Samir A. Rabbo

- The Search is an academic forum which deals with Arab and Islamic affairs.
- The Search is published quarterly by the Center for Arabs and Islamic Studies, an independent, non-profit institution.
- The Search is distributed World Wide.
- All academic articles, literary and art works that deal with Arab and Islamic affairs are welcome.
- Subscription to The Search, $12.00 for students; $15.00 for individuals; $25.00 for institutions. Overseas subscription is $6.00 extra for postage.

All correspondence should be directed to:

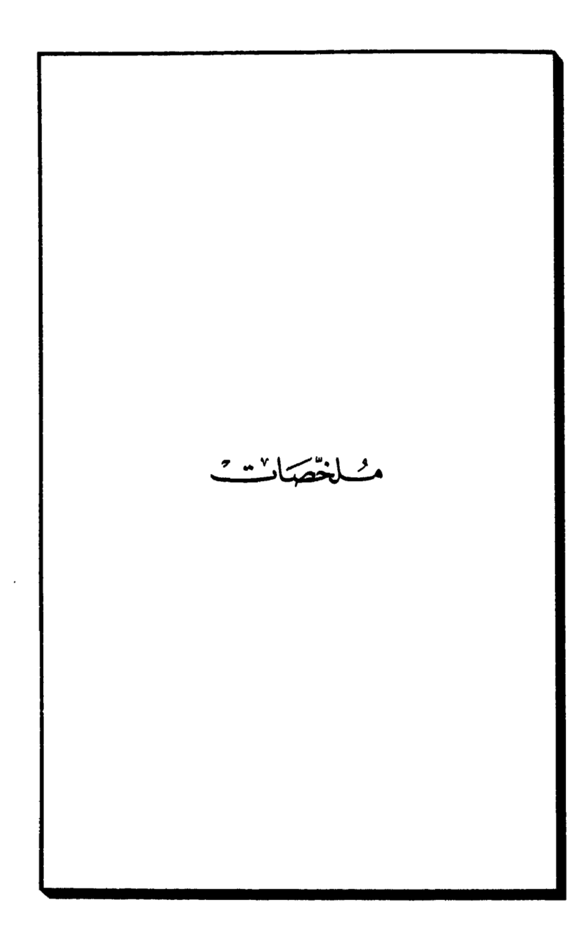
THE SEARCH

P.O. Box 249044 • Miami, Florida 33124

فهرس المجلد الحادي عشر

(١٤٠٣هـ / ١٩٨٣ م)

أولاً : الأبحاث



مُلخّصات

Problems of personnel Management in Sector the Kuwaiti Business


Rifae Mohamed Rifae

The main purpose of this study is to review the basic personnel management problems in the Kuwaiti Business Sector and to uncover the causes of such problems then recommend solutions to overcome these problems.

The study consists of three parts : first a theoretical introduction about the importance of the human factor involved, second a definition of personnel management for the purpose of the study, third : the analysis of the data which revealed three types of personnel management problems, namely: (1) problems due to the nature of the structure of the labor force, (2) problems due to some negative attitudes from line managers towards their personnel departments, and (3) problems due to some deficiencies in the practices of the personnel function itself.

Regarding the first type of problems, it is concluded that the variant nationalities of the labor force causes conflict in the work situation and reduces cohesiveness among employees. Therefore, employing Arab-labor is recommended. However, if the employment of non-Arabs is needed, new comers must receive special training to facilitate their adjustment to the Kuwaiti culture.

The second problem is the result of misunderstanding and of the negative attitudes of line managers concerning the role of their personnel departments. Many of them think that their main concern is to maintain and keep good records of employees. To change such attitudes, personnel managers must develop a new concept of their field and learn new roles and aspects of behavior that enable them to implement that concept.

The third type of problem involves the failure of the personnel department to perform effectively in eras such as : manpower planning, job description, selection, training and development and services and benefit plans. The study offers some recommendations to overcome such deficiencies.

Choices Between Alternative Information Systems : A Theoretical Framework.

Mohamed Y. Jamil

Most problems in accounting reduce to one of choosing among two or more information systems. In the seventies, researchers relied heavily upon utility theory to provide normative models for the evaluation of information system alternatives. In recent years, however, research has shown that expected utility theory suffers from several problems and limitations. As a consequence, an alternative model, called prospect theory has been developed.

This research attempts to assess the role of both utility and prospect theories with respect to information evalution and the ranking of alternative information systems. It examines to what extent prospect theory was able to overcome the major drawbacks of expected utility theory respecting information evalution. Moreover, an outline of the main limitations of the prospect theory as a theoretical framework for choices between alternative information systems was made. Pin-pointing such limitations, enabled us to outline future possibilities for further developments of the theoretical framework in question.

The Efficiency of Communication System in Kuwait Finance House-An Impirical Analystic Study.

Dr. Hamed A. Bader

It is found that the communication in Kuwait Finance House has the shape of written communication more than oral communication, the interpersonal communication between top and middle-level managers is mainly oriented toward a formal communication. Moreover, the customers have a problem of understanding the language of non-arabic workers.Some managers have the trend to conceal information required by their subordinates.The interpersonal communication between the managers and their subordinates sometimes misperceived, interrupted, and unpersonalized. Recommendations are offerd to solve these problems.

Nevertheless, the communication system has some good feature such as having direct communication between most of the workers no communication filtering existed, and no excess communication.

How to Develop Methods and Techniques Applied in Aggregating the Items of Financial Accounting-Statements

M.A. Matar

The research shows by cases and illustrations how to use quantitative techniques based on the lograthmic function to make the aggregation process of Financial Accounting Statements more logical and objective. So as to increase the informational content of those reports from the point of view of decision makers.

Two indicators were computed; the materiality index which can be used as an indicator to measure materiality of reports' items, and the lograthmic function which can be used to measure the information loss caused by aggregation.

CONTENTS

No. 1 | Vol. 12 | SPRING 1984

ISSUES IN MANAGEMENT :

Sale price in Kuwait and the Arab World KD (0.350) or equivalent.

** Opinions expressed in this journal are solely those of their authors and do not reflect those of the Editorial Borad, the consultants or the publisher.*

Subscriptions :

* *For individuals KD. 2.000 per year in Kuwait. KD. 2.500 or equivalent in the Arab World (Air Mail). S.U. 15 for all other countries (Air Mail). Student rate is half the normal prices.*
* *For public and private institutions. S.U. (40) (Air Mail).*

** Articles in the JSS are abstracted by Sociological Abstracts Inc. and International Political Science Abstracts.*

JOURNAL OF THE SOCIAL SCIENCES

Abbreviated : JSS
Published by KUWAIT UNIVERSITY

An academic quarterly publishes research papers in the various fields of the social sciences.

EDITOR :
KHALDOUN H. AL-NAQEEB

MANAGING EDITOR :
A.F. AL-MASRI

EDITORIAL BOARD :
A.M. ABDUL RAHMAN.
A.K.AL-KAWARI.
B.O.AL-OMAR.
F.M. AL-RASHED.
K.H. AL-NAQEEB-*Editor.*
M.A. AL-HAMOUD.
M.J. AL-ANSARI.
O.ABDUL RAHMAN.
S.Y. AL-ISSA.

Address all corrispondence to the Editor
Journal of The Social Sciences

Kuwait University, P.O.Box 5486 - Safat, Tel. 2549421-510188 - 373-250

TELEX 2616 KUNIVER, KUWAIT

JOURNAL OF THE SOCIAL SCIENCES

Published by KUWAIT UNIVERSITY
No 1 – Vol. 12 – Spring 1984

الموزع في الكويت والخارج : مجلة العلوم الاجتماعية